

**PENGARUH KEPRILAKUAN ORGANISASI, PELATIHAN,
ONLINE SUPPORT DAN PEER ADVICE TIES TERHADAP
PERTANGGUNGJAWABAN DAN PENGELOLAAN
SIMDA-BMD PADA OPD PEMERINTAH
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

SKRIPSI

GITA AMJANI
NIM : 12110073



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

**PENGARUH KEPRIILAKUAN ORGANISASI, PELATIHAN,
ONLINE SUPPORT DAN PEER ADVICE TIES TERHADAP
PERTANGGUNGJAWABAN DAN PENGELOLAAN
SIMDA BMD PADA OPD PEMERINTAH
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

Oleh :

GITA AMJANI

NIM : 12110073

PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2019

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KEPRILAKUAN ORGANISASI, PELATIHAN, ONLINE
SUPPORT DAN PEER ADVICE TIES TERHADAP
PERTANGGUNGJAWABAN DAN PENGELOLAAN
SIMDA-BMD PADA OPD PEMERINTAH
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

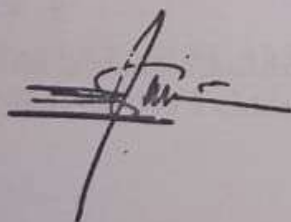
Oleh

Nama : Gita Amjani

NIRM : 12110073

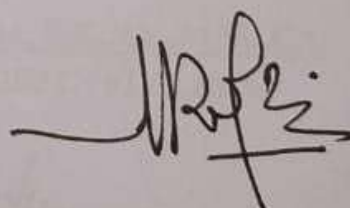
Menyetujui:

Pembimbing Pertama,



Sri Kurnia, SE., Ak., M.Si., CA
NIDN.1020037101

Pembimbing Kedua,



Maryati, SP., MM
NIDN.1007077101

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



Sri Kurnia, SE., Ak., M.Si., CA
NIDN.1020037101

Skripsi Berjudul :

**PENGARUH KEPRILAKUAN ORGANISASI, PELATIHAN,
ONLINE SUPPORT DAN PEER ADVICE TIES TERHADAP
PERTANGGUNGJAWABAN DAN PENGELOLAAN
SIMDA BMD PADA OPD PEMERINTAH
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

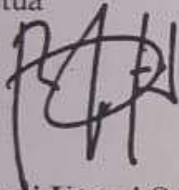
NAMA : GITA AMJANI

NIM : 12110073

Telah Dipertahankan Didepan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Dua Puluh
Bulan Agustus Tahun Dua Ribu Sembilan Belas Dan Dinyatakan Telah
Memenuhi Syarat Untuk Diterima

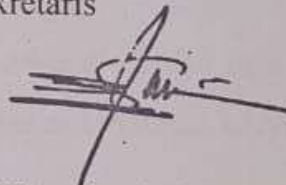
Panitia Komisi Ujian

Ketua



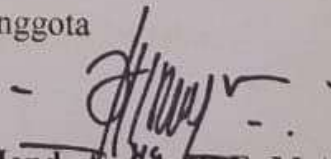
Ranti Utami, S.E., M.Si., Ak.CA
NIDN. 1004117701 / Lektor

Sekretaris



Sri Kurnia, S.E., Ak., M.Si., CA
NIDN.1020037101 / Lektor

Anggota



Hendy Satria, S.E., M.Ak
NIDN.1015069101 / Lektor

Tanjungpinang, 20 Agustus 2019
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang



Charly Marlinda, S.E.M.Ak., Ak., CA
NIDN. 9910001426 / Lektor

PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Gita Amjani
NIM : 12110073
Tahun Angkatan : 2012
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,09
Program Studi : Akuntansi
Judul Skripsi : Pengaruh keprilakuan organisasi, pelatihan, online support dan peer advice ties terhadap pertanggungjawaban dan pengelolaan SIMDA-BMD pada OPD Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 7 Agustus 2019

Penyusun,



Gita Amjani

Gita Amjani
NIM : 12110073

HALAMAN PERSEMBAHAN



Lantunan sholawat beriring salam penggugah hati dan jiwa, menjadi persembahan penuh kerinduan pada sang revolusioner Islam, pembangun peradaban manusia yang beradab Habibanawanabiyana Muhammad SAW..

Pada akhirnya tugas akhir (skripsi) ini dapat saya selesaikan

Dengan baik dan tepat waktu (insyaAlloh),

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

- 1. Ibu, bapak dan adikku tercinta yang senantiasa mendoakanku tanpa lelah dan henti*
- 2. Abang tersayang yang selalu tanpa henti mendukung dan menemaniiku susah dan senang dalam menyelesaikan skripsi ini,*
- 3. Keluarga dan teman – teman yang selalu membantu dan memberikan semangat*

I love you all

MOTTO

Visi tanpa eksekusi adalah halusinasi

Henry Ford

Hidup dapat dipahami dengan berpikir ke belakang Tapi ia juga harus dijalani dengan berpikir ke depan.

Soren Kiekegaard

Terasa sulit ketika aku merasa harus melakukan sesuatu. Tetapi,
menjadi mudah ketika
aku menginginkannya

Annie Gottlier

Sukses adalah sebuah perjalanan, bukan sebuah tujuan. Usaha sering lebih penting daripada hasilnya.

Arthut Ashe

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat karunia dialah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul ““Pengaruh Keperilakuan Organisasi, Pelatihan, Online Support dan Peer Advice Ties Terhadap Pertanggungjawaban Pengelolaan SIMDA-BMD pada OPD di Provinsi Kepulauan Riau ” yang disusun untuk memenuhi persyaratan mencapai gelar sarjana ekonomi strata 1 program studi ekonomi akuntansi. Salawat beriring salam tidak lupa penulis sampaikan kepada Nabi beasar Muhammad SAW, beserta keluarga dan sahabat.

Skripsi ini dapat terselesaikan berkat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis menyapaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, SE.M.Ak.Ak CA selaku ketua STIE Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Sri Kurnia, SE.Ak.M.Si. Selaku ketua program studi akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tanjungpinang, dan Pembimbing I yang turut juga membimbing penulis.
3. Ibu Maryati, S.P.,MM Selaku dosen Pembimbing II yang turut membimbing penulis
4. Ibu Ranti Utami, SE.Ak.M.si Ak.CA Selaku wakil ketua III, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Bapak Ibu dosen dan karyawan/I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tanjungpinang.
6. Bapak Hendy Satria, SE., M.Ak selaku Sekretaris Program Studi S1 Akuntansi STIE Pembangunan Tanjungpinang.
7. Kepada Semua dosen dan Staff di Sekolah STIE Pembangunan Tanjungpinang yang membantu dan mempermudah administrasi kampus.
8. Yang tersayang ibu, bapak dan adikku yang selalu memberikan doa dan dukungan.
9. Yang istimewa untuk seseorang yang selalu ada dan menemani dalam suka dan duka dalam proses pengerjaan skripsi ini.
10. Untuk teman- teman rumpi yang tidak bisa disebutkan satu per satu, terimakasih dukungan dan doanya.

Semoga apa yang penulis tuangkan dalam skripsi ini dapat menambah informasi dan bermanfaat bagi semua pihak. Kritik dan saran yang membangun dan demi kesempurnaan penulis merupaka harapan penulis dari pembaca. Akhir kata penulis ucapkan terimakasih.

Tanjungpinang, 07 Agustus 2019

Penulis

GITA AMJANI
NIM. 12110073

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
ABSTRAK.....	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan penelitian.....	7
1.4 Manfaat penelitian.....	8
1.6 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Akuntansi.....	11
2.1.1 Pengertian Akuntansi Pemerintahan	11
2.1.2 Karakteristik Akuntansi Pemerintahan	12
2.1.3 Tujuan Akuntansi Pemerintahan.....	13
2.2 Organisasi.....	14
2.2.1 Keperilakuan Organisasi.....	14
2.2.2 Tujuan Keperilakuan Organisasi.....	16

2.2.3	Karakteristik Perilaku Organisasi	18
2.2.4	Indikator Keperilakuan Organisasi	19
2.3	Pelatihan	21
2.3.1	Pengertian Pelatihan.....	21
2.3.2	Karakteristik Pelatihan.....	22
2.3.3	Tujuan Pelatihan	25
2.3.4	Indikator Pelatihan.....	26
2.4	Online Support	29
2.4.1	Pengertian Online Support.....	29
2.4.2	Karakteristik Online Support	31
2.4.3	Tujuan Online Support.....	31
2.4.4	Indikator Online Support	32
2.5	Peer Advice Ties	32
2.5.1	Pengertian Peer Advice Ties.....	32
2.5.2	Karakteristik Peer Advice Ties.....	34
2.5.3	Indikator Peer Advice Ties	35
2.6	Sistem Akuntansi Pemerintahan Daerah.....	36
2.6.1	Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) BMD.....	37
2.6.2	Tujuan Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) BMD	39
2.6.3	Indikator Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) BMD	40
2.6.4	Pengelolaan Barang Milik Daerah.....	40
2.6.5	Perencanaan Barang Milik Daerah	42
2.6.6	Pengadaan Barang Milik Daerah	42
2.6.7	Penatausahaan Barang Milik Daerah	43
2.6.8	Penggunaan Barang Milik Daerah.....	43

2.6.9	Penghapusan Barang Milik Daerah	44
2.7	Kerangka Pemikiran	44
2.8	Penelitian Terdahulu	46
2.9	Hipotesis	52
2.9.1	Hubungan Keperilakuan Organisasi Terhadap Pertanggungjawaban Pengelolaan SIMDA BMD.....	52
2.9.2	Hubungan Pelatihan Terhadap Pertanggungjawaban Pengelolaan SIMDA BMD	53
2.9.3	Hubungan Online Support Terhadap Pertanggungjawaban Pengelolaan SIMDA BMD.....	53
2.9.4	Hubungan Peer Advice Ties Terhadap Pertanggungjawaban SIMDA BMD	54
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	56
3.1	Metode Penelitian.....	56
3.2	Jenis Penelitian.	56
3.3	Jenis Data	57
3.3.1	Data Primer	57
3.4	Populasi dan Sampel	57
3.4.1	Populasi.	57
3.4.2	Sampel... ..	61
3.5	Metode Pengumpulan Data	62
3.5.1	Metode Observasi.....	62
3.5.2	Studi Pustaka	62
3.5.3	Metode Angket.....	63
3.6	Teknis Analisis Data	63
3.7	Uji Analisis Kualitas Data.....	63

3.7.1 Uji Validitas	63
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	64
3.7.3 Pengujian Asumsi Klasik	64
3.7.4 Uji Normalitas	65
3.7.5 Uji Multikolinearitas	65
3.7.6 Uji Heterokedastisitas	66
3.7.7 Uji Autokorelasi	67
3.7.8 Analisis Regresi Linear Berganda.....	67
3.7.9 Uji Hipotesis.....	68
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	71
4.1 Gambaran Umum Instansi.....	71
4.1.1 Sejarah Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau	71
4.1.2 Visi Misi.....	74
4.2 Sampel dan Responden Penelitian	76
4.3 Uji Validitas dan Reabilitas.....	77
4.3.1 Uji Validitas.....	77
4.3.2 Uji Reliabilitas	78
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	79
4.4.1 Uji Normalitas.....	79
4.4.2 Uji Multikolinearitas.....	80
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	81
4.4.4 Uji Autokorelasi.....	83
4.5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	83
4.6 Uji T	86
4.7 Uji F.....	87
4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi	88

4.9	Pembahasan Hasil Penelitian	89
4.9.1	Pembahasan Secara Parsial	89
4.9.2	Pembahasan Secara Simultan	91
BAB V PENUTUP		93
5.1	Kesimpulan	93
5.2	Saran	94

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 3.1	Populasi dan Sampel.....57
Tabel 3.3	Penyebaran dan Pengembalian Kuisisioner 76
Tabel 3.4	Nilai Corrected Item-Total Correlation Terkecil..... 77
Tabel 3.5	Nilai Cornbach's Alpha 78
Tabel 3.6	Uji Normalitas 79
Tabel 3.7	Uji Multikolinearitas..... 81
Tabel 3.8	Uji Autokorelasi..... 83
Tabel 3.9	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda..... 84
Tabel 4.0	Uji T..... 86
Tabel 4.1	Uji F..... 88
Tabel 4.2	Uji Koefisien Determinasi..... 89

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	45
Gambar 2.2 Grafik Normal P-Plot	76
Gambar 2.3 Gambar Scatterplot	78

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I Hasil Uji Penelitian
- Lampiran II Hasil Uji Plagiat

ABSTRAKSI

GITA AMJANI, NIM 12110073

PENGARUH KEPRILAKUAN ORGANISASI, PELATIHAN, ONLINE SUPPORT DAN PEER ADVICE TIES TERHADAP PERTANGGUNGJAWABAN DAN PENGELOLAAN SIMDA-BMD PADA OPD DI PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan, Agustus 2019 (100 Halaman + Lampiran).

Kata kunci : Keprilakuan organisasi, pelatihan, online support, peer advice ties, pertanggungjawaban, pengelolaan.

Pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau berada di Jalan Dompok, Bukit Bestari Kota Tanjungpinang, Kepulauan Riau menggunakan Sistem operasi untuk menjalankan SIMDA BMD adalah Microsoft SQL Server 2019 untuk *server*. Untuk pemrosesan data antar Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dapat dilaksanakan secara *batch* maupun *online*. Permasalahan yang muncul pada Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau lemahnya pengelolaan aset pemerintah daerah yang disebabkan oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal pemerintah daerah.

Penelitian ini dilaksanakan di OPD pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Metode pengumpulan data yang digunakan dengan melakukan uji data melalui program computer SPSS yang kemudian hasilnya dianalisa bagaimana pengaruhnya antara satu variable dengan variable lainnya.

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian data , maka diketahui nilai diketahui nilai signifikan untuk keprilakuan organisasi adalah 0,035. Nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,035 < 0,05$ dan

variabel keperilakuan organisasi mempunyai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,183 > 2,028$) Hal ini menunjukkan bahwa (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap pertanggungjawaban Pengelolaan (Y). Diketahui nilai signifikan untuk pelatihan (X_2) adalah 0,033. Nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,033 < 0,05$ dan variabel pelatihan mempunyai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,119 > 2,028$) Hal ini menunjukkan bahwa (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap pertanggungjawaban Pengelolaan (Y). Nilai signifikan untuk online support (X_3) adalah 0,047. Nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,047 < 0,05$ dan variabel online support mempunyai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,083 > 2,028$) Hal ini menunjukkan bahwa (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap pertanggungjawaban Pengelolaan (Y). Dari hasil analisis diketahui nilai signifikan untuk pelatihan (X_4) adalah 0,43. Nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,043 < 0,05$ dan variabel peer advice ties mempunyai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,034 > 2,028$) Hal ini menunjukkan bahwa (X_4) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap pertanggungjawaban Pengelolaan (Y).

Namun, terdapat hal yang harus diperhatikan perusahaan yakni diharapkan instansi Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau mampu melakukan evaluasi terhadap proses pertanggungjawaban pengelolaan Simda BMD agar aktifitas keuangan berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

The Government of the Riau Islands Province is located on Jalan Dompok, Bukit Bestari Kota Tanjungpinang, Riau Islands using the operating system to run SIMDA BMD is Microsoft SQL Server 2019 for the server. For data processing between Regional Apparatus Organizations (OPD) can be carried out in batch or online. Problems that arise in the Riau Islands Province Government are weak management of local government assets caused by various factors, both internal and external local governments. Among other things, the readiness of each regional apparatus organization (OPD) in the inspection or checking of goods because there are still errors in recording assets and lack of supporting data that

will be reported in the accountability report and the lack of human resources at the goods manager level.

This research was conducted at the OPD of the Riau Islands Province government. Data collection methods are used by testing data through the SPSS computer program and the results are analyzed how they affect one variable with another.

Based on the results of data analysis and testing, it is known that a significant value for organizational behavior is 0.035. Significant value is smaller than the probability value of 0.05 or the value of $0.035 < 0.05$ and the organizational behavior variable has $t_{count} > t_{table}$ ($2.183 > 2.028$) This shows that (X1) has a significant positive effect on management accountability (Y). the significant value for training is 0.033. Significant value is smaller than the probability value of 0.05 or the value of $0.033 < 0.05$ and the organizational behavior variable has $t_{count} > t_{table}$ ($2.119 > 2.028$) This shows that (X3) has a significant positive effect on management accountability (Y), the value of significant for online support (X3) is 0.047, the significant value is smaller than the probability value of 0.05 or $2.083 < 0.05$ and the organizational behavior variable has $t_{count} > t_{table}$ ($0.33 > 2.028$) This shows that (X3) has a significant positive effect on management accountability (Y), a significant value for training (X4) is 0.43. Significant value is smaller than the probability value of 0.05 or a value of $0.033 < 0.05$ and the organizational behavior variable has $t_{count} > t_{table}$ ($2.034 > 2.028$) This shows that (X1) has a significant positive effect on management accountability (Y).

However, there are things that companies must pay attention to, namely that the Riau Islands Provincial Government is expected to be able to conduct an evaluation of the BMD Simda management accountability process so that financial activities run as expected.

Keywords: Organizational behavior, training, online support, peer advice ties, accountability, management

Referensi : 41 Buku (2009-2019)

Pembimbing I : Sri Kurnia, SE.Ak.M.Si

Pembimbing II : Maryati,S.P.,MM

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Setiap organisasi termasuk juga organisasi pemerintah memiliki tujuan yang hendak dicapai. Untuk mencapai tujuan organisasi pemerintah, diperlukan strategi yang dijabarkan dalam bentuk program-program. Organisasi pemerintah memerlukan sistem pengendalian manajemen untuk dapat memberikan jaminan dilaksanakannya strategi organisasi secara efektif dan efisien sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Untuk mencapai tujuan organisasi pemerintah diperlukan pemerintahan yang jujur. Dimana pemerintahan merupakan sekumpulan orang-orang yang mengelola kewenangan-kewenangan melaksanakan kepemimpinan dan koordinasi pemerintahan serta pembangunan masyarakat dari lembaga-lembaga dimana mereka ditempatkan.

Dalam kerangka otonomi daerah, seiring dengan perkembangan sebuah organisasi, lembaga atau instansi yang ada pada saat ini, maka semakin bertambah pula jumlah aset yang dibutuhkan oleh organisasi lembaga atau instansi tersebut. Untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas atau produktivitas kerja pegawai tidak semata-mata ditentukan oleh kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor lain seperti sarana perlengkapan kerja yang memadai. Penyediaan sarana kerja yang diperlukan dalam menunjang kelancaran pelaksanaan tugas pegawai harus

memperhatikan aspek manfaat dengan tetap berpedoman pada tugas pokok dan fungsi serta anggaran yang tersedia. Oleh karena itu, sarana kerja harus dapat dikelola dengan benar agar mampu menunjang pelaksanaan tugas para pegawai secara maksimal.

Undang-Undang (UU) Nomor 32 Tahun 2004 tentang Otonomi Daerah telah memberi kewenangan kepada pemerintah daerah dalam hal pengaturan urusan rumah tangga daerah, penetapan kebijakan, serta pembiayaan dan pertanggungjawaban keuangan secara mandiri. Salah satu bentuk pertanggungjawaban keuangan daerah yaitu pelaksanaan penatausahaan barang milik daerah. Untuk dapat menjalankan proses penatausahaan barang milik daerah dengan baik maka pemerintah telah mengatur di dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah. Tujuannya supaya pengelolaan barang milik negara/daerah dilaksanakan berdasarkan asas fungsional, kepastian hukum, transparansi, efisiensi, akuntabilitas, dan kepastian nilai. Peraturan tersebut dijabarkan lebih lanjut dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2016 tentang Pedoman Pengelolaan Barang Milik Daerah. Peraturan ini mengatur tentang bagaimana pemerintah daerah mengelola barang milik daerah sejak perencanaan, pengadaan, pemeliharaan, pemanfaatan, penggunaan, hingga penghapusannya (Kementerian Dalam Negeri, 2016).

Pengelolaan aset daerah yang professional dan *modern* diharapkan akan mampu untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat dan *stake holder* lainnya kepada pemerintah untuk pengelolaan aset daerah. SIMDA yang telah

diimplementasikan meliputi implementasi SIMDA Keuangan, SIMDA Barang Milik Daerah (BMD), SIMDA Gaji. Untuk mencapai target tersebut, pemerintah daerah memerlukan personil pengelolaan asset daerah atau sumber daya manusia yang berkompeten dan handal dalam hal pengoperasian aplikasi Sistem SIMDA tersebut. SIMDA BMD adalah Program Aplikasi untuk membantu PEMDA dalam pengelolaan barang daerah. Program aplikasi ini digunakan untuk pengelolaan barang daerah meliputi perencanaan, pengadaan, penatausahaan, penghapusan dan akuntansi barang daerah.

Sehingga diperlukan pelatihan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam dunia kerja, dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam persaingan baik dari dalam maupun dari luar negeri. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat perlu diimbangi dengan upaya pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi untuk menangani dan menjalankan roda pemerintahan tersebut.

Beberapa faktor yang mendukung terciptanya kepuasan para pengguna sistem adalah tradisional support structure seperti pelatihan, online support atau secara non-formal seperti pemberian masukan rekan kerja (peer advice ties) kepada para pengguna sistem informasi tersebut. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Rafli,2013) pelatihan tersebut dilakukan oleh lembaga formal dan diadakan sebelum dan selama penerapan dan pengembangan sistem informasi tersebut.

Pengelolaan barang milik daerah telah menjadi perhatian utama bagi para pengambil keputusan di pemerintah daerah. Penyajian barang milik daerah di dalam laporan keuangan pemerintah daerah sangat penting artinya bagi pemerintah daerah sebagai bentuk pertanggungjawaban pengelolaan keuangan daerah yang akan diaudit oleh Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI). BPK sesuai UU Nomor 15 Tahun 2006 merupakan lembaga negara yang memiliki tugas untuk melakukan pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara/daerah.

BPK menghasilkan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) yang berisi opini atas hasil pemeriksaan laporan keuangan pemerintah daerah. Opini BPK RI terbagi menjadi empat kategori dari yang paling bagus yaitu Wajar Tanpa Pengecualian (WTP), Wajar Dengan Pengecualian (WDP), Tidak Memberikan Pendapat (*Disclaimer*), dan Tidak Wajar (*Ad-verse*). Opini BPK atas laporan keuangan pemerintah daerah dapat mencerminkan tingkat keberhasilan pemerintah daerah dalam pengelolaan keuangan daerah termasuk pengelolaan barang milik daerah.

Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau merupakan objek penelitian ini. Pengambil keputusan pemerintah daerah banyak yang memilih menggunakan sistem informasi dalam proses pengelolaan barang milik daerah untuk membantu pengelolaan barang milik daerah serta dapat menghasilkan informasi yang relevan, cukup, akurat, lengkap dan dapat diuji kebenarannya sistem Informasi Manajemen Daerah Barang Milik Daerah (SIMDA BMD) yang dibuat oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) memiliki tujuan untuk

membantu pemerintah daerah dalam melakukan pengelolaan barang dan aset pemerintah daerah. SIMDA BMD telah menjadi salah satu sistem informasi yang paling banyak digunakan pemerintah daerah dalam pengelolaan barang milik daerah.

Pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau berada di Jalan Dompok, Bukit Bestari Kota Tanjungpinang, Kepulauan Riau menggunakan Sistem operasi untuk menjalankan SIMDA BMD adalah Microsoft SQL Server 2019 untuk *server*. Untuk pemrosesan data antar Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dapat dilaksanakan secara *batch* maupun *online*.

Permasalahan yang muncul pada Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau lemahnya pengelolaan aset pemerintah daerah yang disebabkan oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal pemerintah daerah. Antara lain yaitu kesiapan dari setiap organisasi perangkat daerah (OPD) dalam pemeriksaan atau pengecekan barang karena masih ada kesalahan dalam hal pencatatan asset dan kurangnya data-data pendukung yang akan dilaporkan dalam laporan pertanggungjawaban dan masih kurangnya sumber daya manusia ditingkat pengelola barang.

Pengelolaan aset yang kurang sesuai dengan peraturan pemerintah perundang-undangan akan menyebabkan kerugian bagi pemerintah daerah. Karena aset yang digunakan tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Demikian halnya yang terjadi pada Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, bahwa ketertiban dalam pengelolaan aset tetapnya masih kurang diperhatikan, hal ini terlihat bahwa banyak aset tetap yang melebihi dari yang dibutuhkan dan

pengadaan aset tetap tidak didukung dengan kemampuan manajemen sumber daya pegawainya, karena masih banyak pegawai yang belum paham dalam menjalankan SIMDA BMD terutama bila ada pergantian pegawai sehingga pegawai yang baru itu membutuhkan pelajaran dan pelatihan lagi dalam menjalankan SIMDA BMD.

Komitmen pimpinan menjadi pilar utama dalam hal penatausahaan barang milik daerah, perlu ada komitmen yang kuat dalam pelaksanaan penatausahaan barang milik daerah yang ada dilingkup OPD selaku pengguna barang milik daerah. Dimana pada pemerintah provinsi kepulauan riau masih kurang perhatian yang serius dari pimpinan dalam pengelolaan asset secara professional.

Berdasarkan uraian di atas penulis merasa tertarik untuk membahas permasalahan tersebut dalam sebuah skripsi dengan judul **“Pengaruh Keperilakuan Organisasi, Pelatihan, Online Support dan Peer Advice Ties Terhadap Pertanggungjawaban Pengelolaan SIMDA-BMD pada OPD di Provinsi Kepulauan Riau”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah yang akan di bahas dalam skripsi ini yaitu :

1. Apakah Keperilakuan Organisasi Berpengaruh Terhadap Pertanggungjawaban Pengelolaan SIMDA-BMD Pada OPD Provinsi Kepulauan Riau ?

2. Apakah Pelatihan Berpengaruh Terhadap Pertanggungjawaban Pengelolaan SIMDA-BMD Pada OPD Provinsi Kepulauan Riau ?
3. Apakah Online Support Berpengaruh Terhadap Pertanggungjawaban Pengelolaan SIMDA-BMD Pada OPD Provinsi Kepulauan Riau ?
4. Apakah Peer Advice Ties Berpengaruh Terhadap Pertanggungjawaban Pengelolaan SIMDA-BMD Pada OPD Provinsi Kepulauan Riau ?
5. Apakah Keperilakuan Organisasi, Pelatihan, Online Support dan Peer Advice Ties Berpengaruh Terhadap Pertanggungjawaban Pengelolaan SIMDA-BMD Pada OPD Provinsi Kepulauan Riau ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Keperilakuan Organisasi Terhadap Pertanggungjawaban Pengelolaan SIMDA-BMD pada OPD Provinsi Kepulauan Riau
2. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Pertanggungjawaban Pengelolaan SIMDA-BMD pada OPD Provinsi Kepulauan Riau
3. Untuk menguji dan menganalisis Online Support Terhadap Pertanggungjawaban Pengelolaan SIMDA-BMD pada OPD Provinsi Kepulauan Riau

4. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Peer Advice Ties Terhadap Pertanggungjawaban Pengelolaan SIMDA-BMD pada OPD Provinsi Kepulauan Riau
5. Untuk menguji dan menganalisis Keperilakuan Organisasi, Pelatihan, Online Support dan Peer Advice Ties Berpengaruh Terhadap Pertanggungjawaban Pengelolaan SIMDA-BMD pada OPD Provinsi Kepulauan Riau

1.4. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan ilmiah

Bagi penulis, penelitian ini tidak hanya sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang tapi juga sebagai sarana pengimplementasi teori-teori yang penulis dapatkan selama perkuliahan. Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi peneliti yang melakukan penelitian yang sama dengan sampel penelitian yang lebih banyak serta dengan berbagai pemecahan masalah yang berbeda.

2. Kegunaan Praktis

Bagi Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dan Satker lingkup wilayah kerja di Kepulauan Riau, agar dapat meningkatkan Pengelolaan dan Pengawasan terhadap Aset Daerah.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistem penulisan penelitian ini secara garis besar terdiri dari lima bab yang kemudian menjadi sub-sub sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Menjelaskan mengenai latar belakang, perumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, kerangka pemikiran, sistematika penulisan penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Merupakan telaah pustaka yang menjadi acuan permasalahan teoritis.

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Membahas tentang metodologi penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, jenis data, operasional variabel, model pengumpulan data, teknik pengolahan dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi dari objek yang diteliti, analisis, serta pembahasan hasil analisis data.

BAB V : PENUTUP

Mengemukakan kesimpulan yang diambil dari hasil pembahasan masalah pada hal-hal sebelumnya, serta saran-saran mengenai perbaikan yang mungkin dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan untuk perkembangan perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Akuntansi

2.1.1 Pengertian Akuntansi Pemerintahan

Menurut Bachtiar Arif dan Iskandar (2012:23), Akuntansi Pemerintahan adalah suatu aktivitas pemberian jasa untuk menyediakan informasi keuangan pemerintah berdasarkan proses penelitian, pengklasifikasian, pengintisarian, suatu transaksi keuangan pemerintah serta penafsiran atas informasi keuangan tersebut.

Menurut Yuliansyah, Rusmana Oman dkk (2017:33), Akuntansi pemerintahan adalah konsep ketentuan, cara, prosedur, metode, dan teknik ketersediaan, baik di Indonesia maupun di dunia internasional, baik secara teoritis maupun praktis untuk mencatat, mengklasifikasi, mengihtisarkan, menyesuaikan, melaporkan, dan menganalisis transaksi keuangan pemerintah yang telah dipilih dan ditetapkan oleh badan atau lembaga yang berwenang.

Menurut Sudaryo Yoyo, Syarif dan Sofiati (2017:33), Akuntansi Pemerintahan diartikan sebagai aktifitas pemberian jasa untuk menyediakan informasi keuangan pemerintah kepada para pengguna berdasarkan proses pencatatan, pengklasifikasian, pengihtisaran transaksi keuangan pemerintah serta penafsiran atas informasi keuangan tersebut.

Menurut Ahmad Abdurrahman, Badrus Sholeh (2018), akuntansi pemerintahan adalah bidang akuntansi yang mempelajari penyajian laporan keuangan yang dilakukan oleh lembaga pemerintahan akuntansi pemerintahan berupa data akuntansi dari berbagai aspek pengelolaan administrasi keuangan pemerintah, kemudian melakukan pengendalian pengeluaran anggaran.

Menurut Sugijanto,dkk (2018:258) Akuntansi Pemerintahan meliputi aktivitas pencatatan, pengklasifikasian, pengihtisaran, laporan transaksi-transaksi laporan keuangan pemerintah sebagai suatu kesatuan dari unit-unitnya serta kenafsiran atas hasil aktivitas ini.

2.1.2 Karakteristik Akuntansi Pemerintahan

Akuntansi Pemerintahan memiliki karakteristik tersendiri jika dibandingkan dengan akuntansi bisnis. Berdasarkan tujuan pemerintah diatas, Bachtiar Arif, Muclis, Iskandar (2012:7) menyebutkan beberapa karakteristik akuntansi pemerintahan yaitu sebagai berikut:

1. Pemerintah tidak berorientasi pada laba sehingga dalam akuntansi pemerintah tidak ada laporan laba (income statement) dan treatment akuntansi yang berkaitan dengannya.
2. Pemerintah membukukan anggaran ketika anggaran tersebut dibukukan.
3. Dalam akuntansi pemerintahan dimungkinkan mempergunakan lebih dari satu jenis dana.
4. Akuntansi pemerintahan akan membukukan pengeluaran modal.

5. Akuntansi pemerintahan bersifat kaku karena sangat bergantung pada peraturan perundang-undangan.
6. Akuntansi pemerintahan tidak mengenal perkiraan modal dan laba yang ditahan dalam neraca.

2.1.3 Tujuan Akuntansi Pemerintahan

Menurut Sudaryo Yoyo, Syarif dan Sofiati (2017:19) tujuan akuntansi pemerintah pusat dan daerah adalah :

1. Memberikan informasi yang diperlukan untuk mengelola secara tepat, efisien, dan ekonomis atas suatu operasi dan alokasi sumber daya yang dipercayakan kepada organisasi. Tujuan ini berkaitan dengan pengendalian manajemen.
2. Memberikan informasi yang memungkinkan bagi manajer untuk melaporkan pelaksanaan tanggungjawab mengelola secara tepat dan efektif program dan penggunaan sumber daya yang menjadi wewenangnya.
3. Memungkinkan bagi pegawai pemerintah untuk melaporkan kepada publik atas hasil operasi pemerintah dan penggunaan dana publik. Tujuan ini berkaitan dengan akuntabilitas.

Dari definisi akuntansi pemerintahan dan tujuan yang dikemukakan di atas dapat diambil kesimpulan mengenai tujuan akuntansi pemerintahan :

1. Akuntabilitas

Mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya serta pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada unit organisasi pemerintah dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan melalui laporan keuangan pemerintah secara periodik.

2. Manajerial

Menyediakan Informasi Keuangan yang berguna untuk pencatatan dan pengelolaan keuangan pemerintah serta memudahkan pengendalian yang efektif atas seluruh aset, hutang dan ekuitas dana.

3. Transparansi

Menyediakan informasi keuangan yang terbuka bagi masyarakat dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik.

2.2 Organisasi

2.2.1 Keperilakuan Organisasi

Manusia sebagai makhluk individu dan sosial. Manusia pada dasarnya tidak sendiri dalam memenuhi segala kebutuhannya sehingga akan membentuk sebuah kelompok yang disebut organisasi. Manusia merupakan unsur atau pendukung utama keberhasilan maupun kegagalan suatu organisasi, dan organisasi diciptakan untuk mencapai suatu tujuan.

Jadi, Perilaku Organisasi menurut Utaminingsih, (2014:2) merupakan bidang studi yang mencakup teori, metode, dan prinsip-prinsip dari berbagai

disiplin ilmu guna mempelajari persepsi individu dan tindakan-tindakan saat bekerja dalam kelompok dan didalam organisasi secara keseluruhan. Ruang lingkup kajian mencakup menganalisis akibat lingkungan internal dan eksternal terhadap organisasi dan sumber dayanya, misi, sasaran dan strategi.

Menurut Dr. Syamsir Torang (2012:112), Perilaku organisasi adalah studi tentang apa yang dilakukan orang-orang dalam organisasi dan bagaimana perilaku tersebut mempengaruhi kinerja organisasi.

Menurut Rivai, Viethzal dan Deddy Mulyadi (2012:190), Keprilakuan organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu kelompok tertentu. Hal ini meliputi aspek yang ditimbulkan oleh pengaruh organisasi terhadap manusia demikian pula aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi.

Menurut Herry, (2018:1) Keprilakuan Organisasi adalah bidang studi yang mempelajari pengaruh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan meningkatkan organisasi.

Menurut Thoha (2014:5) Keprilakuan Organisasi adalah studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu.

Perilaku mengacu pada apa yang dilakukan individu serta bagaimana sikap dan perilaku manusia. Perilaku organisasi bukan tergantung pada perlakuan yang berdasarkan insting, tetapi pada upaya untuk mengumpulkan informasi yang bermanfaat tentang permasalahan secara ilmiah. Menggunakan informasi dan menafsirkan temuan sehingga perilaku individu dan kelompok

dapat diarah sesuai yang diharapkan. Para psikolog dan ilmiah dan akademis sosial telah melakukan penelitian tentang berbagai isu terkait dengan perilaku organisasi. Kinerja dan kepuasan pegawai merupakan penentu keberhasilan tujuan individu dan organisasi.

Namun, perilaku organisasi ini sebenarnya juga dapat dimanfaatkan oleh semua orang, apalagi tidak sedikit pegawai atau karyawan yang memiliki peran kepemimpinan informal. Mereka sering diharapkan untuk memainkan peran yang lebih pro aktif dalam mencapai keberhasilan organisasi. Perilaku organisasi pun tidak hanya bagi para pemimpin dan pegawainya. Bahkan wiraswasta yang berbisnis secara individu juga pasti berinteraksi dengan individu dan organisasi lain bagi bagian dari bidang pekerjaannya mereka. Perilaku organisasi berlaku sama baik untuk semua situasi dimana kita berinteraksi dengan orang lain, berbagi pengalaman, bekerja pada tujuan, atau bertemu untuk memecahkan masalah.

2.2.2 Tujuan Keperilakuan Organisasi

Suatu organisasi akan dapat mencapai tujuannya dengan efektif apabila orang-orang yang terlibat dalam organisasi baik secara individu maupun kelompok mampu melakukan pekerjaan dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dengan baik. Hal ini akan terwujud apabila pengelola organisasi mampu mengembangkan keterampilan dan interpersonal orang-orang yang ada dalam organisasi. Tujuan mempelajari perilaku organisasi antara lain membuat agar organisasi menjadi lebih efektif melalui perbaikan yang berkesinambungan.

Menurut Sunyoto dan Baharuddin (2015:28) tujuan perilaku organisasi, antara lain :

1. Pencapaian Tujuan

Suatu organisasi dianggap efektif apabila dapat mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara hasil atau topik dengan tujuan atau sasaran yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

2. Akuisisi Sumber Daya

Suatu organisasi dianggap efektif apabila organisasi tersebut dapat memperoleh input atau faktor-faktor produksi yang dibutuhkan, seperti bahan baku, modal, keahlian teknis, dan manajerial.

3. Proses Internal

Suatu organisasi dianggap efektif apabila memiliki sistem yang sehat. Suatu organisasi memiliki sistem yang sehat jika informasi mengalir dengan lancar, serta adanya komitmen, kepercayaan, loyalitas, dan kepuasan karyawan.

4. Kepuasan Konstituensi Strategis

Suatu organisasi dianggap efektif apabila adanya kepuasan pihak-pihak yang berkepentingan. Konstituensi strategis adalah sekelompok individu yang memiliki andil organisasi, seperti penyedia sumberdaya, pengguna produk, produsen output organisasi, kelompok-kelompok yang kerja samanya penting

untuk kelangsungan hidup organisasi dan mereka yang hidupnya dipengaruhi organisasi.

2.2.3 Karakteristik Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi sebagai bidang yang mempelajari perilaku individu, kelompok, dan proses dalam organisasi secara sistematis. Berdasarkan definisi tersebut, maka karakteristik perilaku organisasi. Menurut Sunyoto dan Baharuddin (2015:30) adalah :

1. Perilaku organisasi mempelajari bidang yang bersifat multidisipliner.

Perilaku organisasi dibangun dari berbagai disiplin ilmu seperti ilmu psikologi, psikologi sosial, sosiologi, dan antropologi.

2. Perilaku organisasi mempelajari perilaku individu, kelompok, struktur, dan proses dalam organisasi secara sistematis.
3. Penerapan pengetahuan untuk mencapai efektifitas organisasi.

Dari karakteristik perilaku organisasi diatas faktor-faktor yang interaktif dan dampak dari perilaku seperti itu diterapkan pada berbagai sistem untuk mencapai tujuan. Struktur hubungan formal diperlukan ketika orang-orang bekerja sama dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Orang-orang juga menggunakan teknologi untuk membantu mengatasi pekerjaan yang dilakukannya, sehingga disini ada interaksi antara orang-orang, struktur, dan teknologi. Elemen dari orang-orang, struktur, dan teknologi ini dipengaruhi dan memengaruhi lingkungan eksternal. Menurut Bagia Wayan (2015:9) faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku organisasi adalah :

- a. Manusia sebagai penentu struktur. Orang-orang yang terlibat dalam suatu aktifitas organisasi akan mempengaruhi struktur organisasi bersangkutan. Tidak hanya dalam organisasi, tetapi juga orang-orang luar yang berhubungan dengan organisasi. Misalnya individu atau kelompok.
- b. Lingkungan yang secara menyeluruh maupun sub-unit akan mempengaruhi struktur. Organisasi yang lebih besar cenderung memiliki spesialisasi aktifitas lebih liar dan prosedur lebih formal. Contohnya pemerintah, persaingan dan tekanan sosial.
- c. Teknologi sebagai penentu struktur. Untuk teknologi yang digunakan organisasi akan memengaruhi cara pengaturan organisasi. Contoh: mesin dan software hardware computer.
- d. Struktur organisasi dan strategi. Struktur organisasi yang merupakan tindak lanjut dari visi dan misi tujuan perusahaan tujuan akan membentuk bagaimana jalur wewenang dan saluran komunikasi diatur antara manajer dan bagian dibawahnya.strategi dan struktur organisasi akan mempengaruhi informasi yang mengalir disepanjang jalur tersebut serta mekanisme perencanaan dan pengambilan keputusan. Contoh : pekerjaan dan lingkungan.

2.2.4 Indikator Keperilakuan Organisasi

Perilaku organisasi sangat berpusat secara khusus pada situasi terkait pekerjaan, maka iya menekankan perilaku dalam hubungannya dengan

pekerjaan, kerja, ketidakhadiran, perputaran pegawai, produktifitas, kinerja manusia dan manajemen. Menurut kesimpulan Robbin dan Timothy (2015:2), indikator-indikator perilaku organisasi mencakup :

1. Motivasi
2. Perilaku dan kekuasaan pemimpin
3. Komunikasi interpersonal
4. Struktur dan proses kelompok
5. Pengembangan dan persepsi sikap
6. Proses perubahan
7. Konflik dan negosiasi
8. Rancangan kerja

Perilaku organisasi sangatlah dalam suatu kegiatan organisasi karena setiap orang memiliki perilaku yang tidak sama, maka dari itu dalam mempelajari perilaku organisasi menurut Thoha (2014:36), yaitu :

- Manusia berbeda perilakunya, karena kemampuannya tidak sama
- Manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda
- Orang berfikir tentang masa depan, dan membuat pilihan tentang bagaimana bertindak
- Seseorang memahami lingkungannya dalam hubungannya dengan pengalaman masa lalu dan kebutuhannya
- Seseorang itu mempunyai reaksi- reaksi senang atau tidak senang
- Banyak faktor yang menentukan sikap dan perilaku seseorang

Sejalan dengan pendapat para ahli di atas maka peneliti dapat memberi

kesimpulan bahwa perilaku organisasi adalah suatu cara berfikir, cara untuk memahami persoalan-persoalan dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Ia meliputi aspek yang ditimbulkan dari pengaruh organisasi terhadap manusia.

2.3. Pelatihan

2.3.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan dan pembangunan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan yang dikehendaki. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap. Pengertian Pelatihan Menurut Pasal 1 ayat 9 UUD No.13 Tahun 2003 Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktifitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu, sesuai dengan jenjang kualifikasi dan jabatan.

Pelatihan menurut Riniwati, (2016:152) Pelatihan merupakan aktifitas atau latihan untuk meningkatkan moto, keahlian, kemampuan dan keterampilan (dilakukan setelah dan selama menduduki jabatan atau pelatihan tertentu). Dalam suatu organisasi atau perusahaan, pelatihan adalah suatu proses belajar tentang pengetahuan dan keahlian yang disesuaikan dengan kualifikasi dari latar belakang pendidikan serta dari bidang kerja yang dikuasai.

Pelatihan menurut Sudaryo yoyo, (2018:121) Pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang biasanya lebih fokus pada praktik yang berguna untuk meningkatkan kinerja para karyawan dan untuk mengurangi kesalahan dalam pekerjaan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini.

Pelatihan menurut Sinambela, (2012:209) menjelaskan bahwa pelatihan adalah program pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standart.

Pelatihan menurut Larasati, (2018:109) Pelatihan adalah proses untuk mengembangkan potensi sumberdaya melalui perubahan aspek kognitif, afektif, psikomotorik karyawan yang sesuai dengan pekerjaan dan bertujuan agar karyawan kompeten dalam pekerjaan, memperbaiki kinerja memutakhirkan keahlian, mempersiapkan karyawan untuk promosi, memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi. Pelatihan yang dimaksudkan adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai kemampuan dan teknik pelaksanaan kerja, pelatihan lebih fokus ke praktik, dengan demikian karyawan setelah mengikuti pelatihan maka hasilnya bisa langsung dipraktikan ditempat kerja dalam kegiatan kerja sehari-hari.

2.3.2 Tujuan Pelatihan

Pelatihan sangatlah penting dalam era teknologi yang canggih sangat ini. Persaingan antar tenaga kerja membuat semakin banyak perusahaan, instansi baik negeri maupun swasta, maupun dalam bidang pendidikan melakukan inovasi

dalam pelatihan-pelatihan agar para karyawan bisa menyesuaikan penuntutan zaman. Manfaat Pelatihan menurut rini wati, (2016:154), adalah :

1. Meningkatkan kualitas tenaga kerja
2. Memberikan motivasi kepada para karyawan untuk semangat kerja
3. Mendapatkan tenaga kerja yang optimal
4. Mengurangi kendala-kendala dalam hal kegiatan operasional membentuk individu yang loyal etitit yang baik serta kemampuan dalam hal kerjasama
5. Para tenaga kerja bisa lebih aktif dalam berorganisasi
6. Menumbuhkan sikap sangat memiliki terhadap tempat kerjanya
7. Meningkatkan standar mutu dalam keselamatan kerja
8. Menciptakan komunikasi yang terarah

Pelatihan sangat berguna bagi karyawan yang memang sangat ingin mengembangkan karir didalam perusahaan, instansi baik negeri maupun swasta, maupun dalam bidang pendidikan, dengan kemampuan zaman serta teknologi membuat pelatihan pelayanan mempunyai perananan penting. Peningkatan produktivitas kerja dari karyawan adalah salah satu dampak positif dari pelatihan.

Menurut Tb.Syafri Mangkuprawira (2014:36), manfaat pelatihan dapat dikategorikan sebagai berikut :

1. Manfaat untuk pelatihan
 - a. Memperbaiki pengetahuan dan keterampilan
 - b. Memperbaiki pengetahuan dan keterampilan

- c. Memperbaiki hubungan antara atasan dan bawahan
- d. Membantu dalam pengembangan keterampilan dan kepemimpinan, motivasi, loyalitas, sikap yang lebih baik dan aspek-aspek lainnya yang menampilkan pekerja manajer yang sukses.

2. Manfaat untuk individual

- a. Membantu meningkatkan motivasi, prestasi, pertumbuhan, dan tanggungjawab.
- b. Membantu dalam mendorong serta dapat mencapai pengembangan kepercayaan diri.
- c. Membantu dalam menghadapi stress dan konflik dalam pengerjaan.
- d. Menyediakan informasi untuk memperbaiki pengetahuan kepemimpinan, keterampilan berkomunikasi dan sikap.
- e. Meningkatkan pemberian pengakuan dan perasaan kepuasan pekerjaan.

3. Manfaat untuk personal, hubungan manusia dan pelaksanaan kebijakan.

- a. Memperbaiki komunikasi antara kelompok dan individual
- b. Memperbaiki hubungan lintas personal
- c. Memperbaiki moral
- d. Menyediakan lingkungan yang baik untuk belajar, berkembang dan koordinasi.

2.3.3 Karakteristik Pelatihan

Untuk memverifikasi keberhasilan suatu program para manajer atau atasan perusahaan swasta atau publik sumber daya manusia meminta agar kegiatan pelatihan dievaluasi secara sistematis, termasuk pengelola atau pelaksana-pelaksanaan pelatihan. Sudaryo yoyo (2018:137) berpendapat bahwa evaluasi pelatihan dapat didasarkan pada karakteristik, sebagai berikut :

1. Pendapat

Karakteristik ini didasarkan pada bagaimana pendapat peserta pelatihan mengenai program latihan yang telah dilakukan. Hal ini dapat diungkapkan dengan menggunakan kuesioner mengenai pelaksanaan pelatihan. Bagaimaa pendapat peserta mengenai materi yang diberikan, pelatih, metode yang digunakan, dan situasi pelatihan.

2. Belajar

Karakteristik belajar dapat diperoleh dari tes pengetahuan, tes keterampilan yang mengukur skill, dan kemampuan peserta.

3. Perilaku

Karakteristik perilaku dapat diperoleh dengan menggunakan tes keterampilan kerja. Sejauh mana ada perubahan peserta sebelum pelatihan dan setelah pelatihan.

4. Hasil

Karakteristik hasil dapat berhubungan dengan hasil yang diperoleh menekan turnover, berkurangnya tingkat absen, meningkatnya produktivitas, meningkatkan penjualan, meningkatnya kualitas kerja dan produksi.

2.3.4 Indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan menurut Sudaryo yoyo (2018:135), diantaranya :

1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan keterampilan, maka para pelatih dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal, dan kompeten, selain itu pendidikan strukturalpun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2. Peserta

Peserta pelatihan umumnya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi

Pelatihan sumberdaya pelatihan merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumberdaya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihanpun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4. Metode

Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hal yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan. Tujuan pelatihan juga harus disosialisasikan sebelumnya kepada para peserta, agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

6. Sasaran

Pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

Indikator pelatihan menurut Anwar Prabu Mangku Negara (2013:62), diantaranya:

1. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah

2. Tujuan pelatihan

Harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

3. Materi

Materi pelatihan dapat berupa : pengelolaan, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

4. Metode Yang Digunakan

Adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi bermain. Sejalan dengan pendapat ahli diatas, peneliti menarik kesimpulan bahwa pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan.

2.4 Online Support

2.4.1 Pengertian Online Support

Penggunaan internet telah menjadi sarana yang paling sering digunakan untuk mengakses informasi. Salah satu cara untuk mengakses informasi dengan menggunakan internet adalah *online support* (Pingkan,2016).

Online support (pembimbingan secara online) terdiri dari forum diskusi atau diskusi pribadi dengan pendamping atau para pakar dari sebuah sistem. *Online support* memungkinkan pengguna sistem untuk berkomunikasi dan memberikan pendapat secara aktual (Augar, 2013) *online support* memungkinkan pengguna sistem dan pendamping yang berada saling berjauhan dapat berkomunikasi melalui fitur-fitur yang disediakan.

Online support dapat menjadi tambahan yang berguna untuk mendukung yang diterima secara langsung dengan kelompok pendukung. Beberapa individu mungkin memiliki dukungan yang lebih tinggi daripada yang dapat dipenuhi oleh kelompok secara tatap muka, dan *online support* menyediakan cara bagi mereka untuk menerima dukungan tambahan antara pertemuan tatap muka.

Peraturan Menteri Perindustrian tahun 2015 tentang penyelenggaraan sistem pengendalian intern pemerintah menyatakan bahwa pendampingan merupakan salah satu dari kegiatan pengawasan intern. Salah satu bentuk pendampingan yang digunakan adalah online support melalui internet kementerian perindustrian. Internet kementerian perindustrian memungkinkan pengguna SIMAK BMN untuk berdiskusi dengan pendamping atau para ahli yang saling berjauhan.

Menurut, Khosrow (2019:19) *Online Support* (dukungan sosial media) dipertukarkan melalui komunikasi yang dimediasi komputer dalam jaringan yang relatif besar dari individu yang tidak saling kenal dan tidak berkomunikasi secara langsung. Komunikasi jenis ini menarik minat terutama karena dukungan sosial dianggap memerlukan pertukaran pesan verbal dan non verbal yang menyampaikan emosi, informasi, dan saran untuk mengurangi ketidakpastian yang terkait dengan kondisi tersebut.

Menurut Andersson, (2015:24) *Online Support* (juga disebut dukungan rekan internet) adalah bentuk swadaya yang didasarkan pada asumsi bahwa orang dengan masalah serupa dapat saling membantu dengan datang bersama. Mereka tersedia melalui berbagai *platform* internet seperti daftar email, ruang obrolan, atau forum-forum. Dukungan *online* adalah bentuk saling mendukung, dan dengan internet ada banyak peluang bagi orang yang suka berdiskusi, mengajukan pertanyaan, dan memberikan jawaban sehubungan dengan masalah pekerjaan, kesehatan atau lain-lain. Seperti halnya semua grup, grup dukungan *online* dapat sangat berperan.

Kelompok *Online Support* dapat menyediakan area untuk membersihkan emosi negatif yang tidak diinginkan dan mengembalikan rasa positif diri dengan cara menghindari rasa malu dan kemungkinan penolakan sosial dari interaksi masa depan dengan pendengar atau responden, menurut Attrill (2015:93). Mengingat keprihatinan luas yang dihasilkan dari situs web. Tidak mengherankan bahwa kita mendengar lebih banyak tentang media massa dari pada situs web

yang bermanfaat bagi individu dan yang memberikan rekreasi positif dan penguatan konsep diri orang secara *online*.

2.4.2 Karakteristik Online Support

Dalam beberapa tahun terakhir semakin banyak individu yang hidup dengan kondisi jangka panjang yang beralih ke internet untuk mendapatkan informasi, saran dan dukungan. Khususnya, telah terjadi perluasan pesat jumlah kelompok pendukung *online* (*Online Support*) juga dikenal sebagai "komunitas dukungan *online*" dan kenaikan popularitas ini bisa dibilang terkait dengan banyak karakteristik unik yang melekat dalam bentuk komunikasi ini, Menurut Khosrow (2018:3768), karakteristik nya terdiri dari :

- a. Pelatihan teknologi informasi.
- b. Dukungan pelatihan potensial setiap saat.
- c. Akses ke informasi, ke sosialisasi dan ke media sosial.

2.4.3 Tujuan Online Support

Menurut Khosrow (2018:150) tujuan *online support* adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan peluang individu membentuk hubungan ikatan lemah yang menawarkan akses keberbagai sumber informasi dan saran yang tidak tersedia dari hubungan ikatan dekat.
2. Tidak adanya isyarat visual dalam lingkungan *online*.

3. Kesempatan untuk tetap sepenuhnya anonim (tanpa identitas) dapat memudahkan diskusi tentang topik yang tabuh sangat sensitif.
4. Memberikan empati, saran dan dukungan tepat orang orang yang memiliki sedikit kesamaan atau keinginan untuk memberikan dukungan.

2.4.4 Indikator Online Support

Menurut Khosrow, (2018: 121) indikator *online support* terdiri dari :

1. Identitas Bersama.
2. Anominitas.
3. Interaksi Manajemen.
4. Komunikasi Berbasis Teks.

Sejalan dengan pendapat ahli diatas maka peneliti dapat memberi kesimpulan bahwa online support (dukungan media online) adalah tidak memerlukan biaya biaya yang banyak sehingga sering digunakan oleh para pengguna. *Online support* menggunakan forum diskusi, audio, atau audio-visual berbasis yang memungkinkan karyawan untuk berinteraksi dengan pembimbing yang terlatih dari sistem tersebut.

2.5 Peer Advice Ties

2.5.1 Pengertian Peer Advice Ties

Untuk memungkinkan pengembangan modal sosial, instruktur harus memfasilitasi hubungan antara dunia peserta pekerja, dan pendidik untuk memungkinkan dukungan interaksi rekan kerja (*peer advice ties*). *Peer advice ties*

juga telah terbukti bermanfaat bagi perkembangan modal sosial pelajar dewasa atau karyawan organisasi. Peran instruktur memungkinkan untuk mendukung pengembangan modal sosial *peer advice ties* secara formal dan informal. Khususnya, rekomendasi praktis *peer advice ties* secara formal mengatur pembelajaran rekan kerja dan kolaborasi dalam konteks *online* dan tatap muka. Selain itu, *peer advice ties* juga dapat berasal secara spontan dan informal, misalnya dengan interaksi yang mendukung melalui situs jejaring sosial seperti *facebook*, Menurut, Ossiannilsson (2019:70)

Menurut Khosrow, (2018:15) Interaksi sosial dengan rekan-rekan penyedia forum untuk belajar dan memperbaiki keterampilan sosial emosional yang diperlukan untuk mempertahankan hubungan kerja. Melalui interaksi *peer advice ties*, mereka belajar cara bekerja sama untuk mengambil perspektif yang berbeda, dan untuk memuaskan pertumbuhan pekerjaan yang akan mengarah pada peningkatan ukuran jaringan sosial media.

Studi saat ini memajukan literatur dengan memaksudkan bahwa *peer advice ties* juga menguntungkan hubungan secara sosial. Selain itu, orang dewasa ini terlihat memperluas jaringan informasi dan menjembatani nilai sosial mereka melalui interaksi yang mendukung dengan *peer advice ties*. Ini berarti *peer advice ties* memungkinkan ikatan kerja sama yang kuat, serta perluasan ikatan kerja sama. Semakin banyak instruktur memfasilitasi hubungan sosial dan dunia kehidupan peserta didik atau pekerja dengan kursus / pelatihan, maka semakin meningkat nilai sosial. Menurut, Greef et al (2012:13).

Peer advice ties telah terbukti bermanfaat untuk perkembangan nilai sosial. Ini dimaksudkan bahwa instruktur harus memfasilitasi interaksi pelatihan sumber daya manusia dan memberikan kesempatan belajar untuk mendukung mengembangkan nilai sosial. Instruktur diharapkan melakukan proses *peer advice ties* ini, agar terjadi secara *online* maupun secara *face to face*. Dan instruktur disarankan dapat menciptakan situasi yang menguntungkan untuk *peer advice ties* ketika secara formal dalam mengatur pembelajaran / pelatihan dalam konteks online dan tatap muka (*face to face*). Selain itu, *peer advice ties* juga terjadi secara spontan dan secara informal, misalnya melalui situs jejaring sosial seperti Facebook Menurut, Biasutti (2017:160).

Menurut Bucley, (2013:738) *peer advice ties* didasarkan pada asumsi bahwa orang yang telah mengatasi kesulitan dapat memberikan dukungan (*support*), bimbingan/pelatihan dan harapan yang berharga kepada orang lain yang menghadapi kesulitan serupa. Selain itu, *peer advice ties* dapat meningkatkan penggunaan jaringan pendukung sosial dan meningkatkan kualitas pemakaian jaringan.

2.5.2 Karakteristik Peer Advice Ties

Peer advice ties bertindak sebagai sumber informasi yang tersedia bagi karyawan dalam suatu organisasi. *Peer advice ties* menjelaskan alasan rekan sekerja menjadi salah satu sumber informasi yang paling diandalkan oleh seorang karyawan, dan karakteristik *peer advice ties* (saran rekan kerja) menurut (Sykes, 2015:404) sebagai berikut :

1. Informasi lebih mudah untuk didapatkan dengan cara meminta masukan dari rekan sekerja daripada meminta bantuan dari ahli teknis yang disediakan oleh sebuah organisasi, seperti: *help desk employee, pendamping dan konsultan*.
2. Dalam keadaan mendesak, masukan dan informasi dari rekan sekerja lebih cepat didapatkan sehingga permasalahan dapat terselesaikan dengan cepat.
3. Sesama karyawan biasanya lebih memahami konteks pekerjaan dan dapat menyusun informasi yang mereka berikan dalam kaitannya dengan tugas terdahulu dan baru karyawan, sehingga membuat informasi lebih dapat dimengerti dan lebih dapat digunakan.

2.5.3 Indikator Peer Advice Ties

Menurut (Sykes,2015) Peer Advice Ties terdiri dari beberapa indikator antara lain adalah :

1. Sikap.
2. Persepsi.
3. Perilaku.
4. Kinerja.

2.6 Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah

Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah adalah rangkaian sistematis dari prosedur, penyelenggara, peralatan, dan elemen lain untuk mewujudkan fungsi akuntansi sejak analisis transaksi sampai dengan pelaporan keuangan di lingkungan organisasi pemerintah daerah menurut Mulyana, (2014:41). Suatu sistem akuntansi pemerintahan setidaknya mengatur mengenai format laporan keuangan untuk tingkat entitas akuntansi dan entitas pelaporan, prosedur akuntansi, bagan akun standar, jurnal standar, dokumen transaksi yang digunakan. Pasal 1 Ayat (5), Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005 menyebutkan bahwa Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah adalah serangkaian prosedur manual maupun yang komputerisasi mulai dari pengumpulan data, pencatatan, pengikhtisaran, serta pelaporan posisi keuangan dan operasi keuangan pemerintah daerah.

Menurut Khusaini (2018:120) Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah adalah serangkaian prosedur mulai dari proses pengumpulan data, pencatatan, pengikhtisaran, sampai dengan pelaporan keuangan dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan APBD yang dapat dilakukan secara manual atau menggunakan aplikasi komputer.

Peraturan Menteri Dalam Negeri 64 Tahun 2013 menyebutkan Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah adalah Sistem yang mengakui pendapatan, beban, aset, utang, dan ekuitas dalam pelaporan financial berbasis akrual, serta mengakui pendapatan, belanja dan pembiayaan dalam pelaporan pelaksanaan anggaran berdasarkan basis yang ditetapkan dalam APBD.

Menurut Sudaryo, Devyanthi & Nunung (2017:37) Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah ditetapkan oleh Gubernur/Bupati/Walikota dengan mengacu kepada Peraturan Daerah tentang pengelolaan keuangan daerah. Sistem Akuntansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah disusun dengan mengacu kepada Standar Akuntansi Pemerintah. Kejelasan Perundang-Undangan mendorong penerapan akuntansi pemerintahan dan memberikan dukungan yang kuat bagi para pimpinan departemen/lembaga di pusat dan gubernur/ bupati/walikota di daerah.

2.6.1 Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) BMD

Pada prinsipnya, Pemerintah Daerah melalui sistem informasi pengelolaan keuangan daerah yang mereka miliki salah satunya SIMDA (Sistem Informasi Manajemen Daerah) BMD menghasilkan database keuangan daerah. Dengan proses bisnis tersebut, pegawai daerah tidak perlu melakukan perjalanan dinas ke pemerintah pusat hanya untuk menyampaikan data keuangan daerah sehingga efisiensi waktu dan biaya dapat dihasilkan (Forum Studi Keuangan Negara, 2017:269).

Secara umum, Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) BMD merupakan suatu sistem yang dapat membantu manajemen/akuntansi daerah di dalam pengumpulan data, pengolahan serta analisis evaluasi data dan menyajikan ke dalam batas informasi yang bernilai dan akhirnya sampai pada pengambilan keputusan dimana informasi ini berguna untuk mendukung fungsi operasi manajemen/akuntansi daerah (Machmud & Rizan 2013).

Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) BMD yang dikembangkan oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dan dikenal dengan aplikasi SIMDA merupakan salah satu produk dari teknologi sistem informasi yang digunakan oleh banyak Pemerintah Daerah di Indonesia dalam menyelenggarakan pengelolaan keuangan daerahnya. Menurut (Budiman, Fuad & Arza, Fefti Indra, 2018). Aplikasi SIMDA merupakan aplikasi database yang bertujuan untuk mempermudah pengelolaan keuangan daerah di Lingkungan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

Menurut (Andini Kusuma Dewi, 2014) Sistem Informasi Manajemen Keuangan Daerah merupakan sebuah sistem pengelolaan keuangan daerah berbasis teknologi informasi yang dapat membantu pemerintah daerah dalam menghasilkan informasi keuangan yang relevan, cepat, akurat, lengkap dan dapat diuji kebenarannya. Aplikasi SIMDA juga dapat menghasilkan laporan keuangan dan informasi keuangannya lainnya secara lebih komprehensif yang meliputi informasi mengenai posisi keuangan daerah, kondisi kinerja keuangan dan akuntabilitas pemerintah daerah.

Program SIMDA adalah aplikasi yang dikembangkan oleh BPKP untuk membantu pemerintah daerah dalam melaksanakan pengelolaan keuangan daerah, gaji, barang milik daerah, dan pendapatan. Sesuai dengan perundang-undangan, pemerintah daerah wajib menyusun laporan keuangan, pengajian pegawai, pengelolaan barang daerah, laporan pendapatan dan piutang untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan keuangan daerahnya. Untuk menghasilkan laporan keuangan tersebut diperlukan suatu sistem yang dapat

diandalkan (*reliable*), yaitu sistem yang mampu mengolah data-data (*input*) dan menghasilkan informasi (*output*) yang dapat digunakan oleh manajemen dalam pengambilan keputusan (BPKP, 2019).

2.6.2 Tujuan Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) BMD

Tujuan pengembangan program aplikasi Sistem Informasi Manajemen Daerah menurut (BPKP,2019) adalah sebagai berikut :

1. Menyediakan database mengenai kondisi didaerah yang terpadu baik dari aspek keuangan, asset daerah, kepegawaian/aparatur daerah maupun pelayanan publik yang dapat digunakan untuk penilaian kinerja instansi pemerintah daerah.
2. Menghasilkan informasi yang komprehensif, tepat dan akurat kepada manajemen pemerintah daerah. Informasi ini dapat digunakan sebagai bahan untuk mengambil keputusan.
3. Mempersiapkan aparat daerah untuk mencapai tingkat penguasaan dan pendayagunaan teknologi informasi yang lebih baik.
4. Memperkuat basis pemerintah daerah dalam melaksanakan otonomi daerah.
5. Dapat mempermudah semua kegiatan inventarisasi, kegiatan manajerial dimana SIMDA BMD sebagai sumber informasi untuk dijadikan dasar pengambilan keputusan dalam rangka mencapai tujuan organisasi khususnya terkait dalam pengelolaan BMD.

2.6.3 Indikator Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) BMD

Indikator sistem informasi terdiri dari empat lapis struktur (BPKP, 2019) adalah sebagai berikut :

1. Akses, jaringan telekomunikasi, jaringan internet, dan media komunikasi lain yang dapat digunakan oleh masyarakat untuk mengakses situs pelayanan publik.
2. Portal, pelayanan publik, situs web pemerintah pada internet penyedia layanan publik tertentu yang mengintegrasikan proses pengolahan dan pengelolaan informasi dan dokumen elektronik di sejumlah instansi yang terkait.
3. Organisasi pengolahan dan pengelolaan informasi organisasi pendukung yang mengelola, menyediakan dan mengolah transaksi informasi dan dokumen elektronik.
4. Infrastruktur dan aplikasi dasar semua prasarana, baik berbentuk perangkat keras dan lunak yang diperlukan untuk mendukung pengelolaan, pengolahan, dan transaksi dan penyaluran informasi.

2.6.4 Pengelolaan Barang Milik Daerah

Pengelolaan barang milik daerah adalah semua barang yang dibeli atau diperoleh atas beban APBD atau berasal dari perolehan lainnya yang sah. Menurut (pasal 1 point 39 UU No.23 Tahun 2014).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2014 pasal 1 menjelaskan :

1. Barang Milik Negara adalah semua barang yang dibeli atau diperoleh atas beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau berasal dari perolehan lainnya yang sah.
2. Barang Milik Daerah adalah semua barang yang dibeli atau diperoleh atas beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah atau berasal dari perolehan lainnya yang sah.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 27 Tahun 2014 Pasal 2 menyatakan bahwa:

- (1) Barang Milik Negara/Daerah meliputi:
 - a. Barang yang dibeli atau diperoleh atas beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara/Daerah; dan
 - b. Barang yang berasal dari perolehan lainnya yang sah. meliputi:
 1. Barang yang diperoleh dari hibah/sumbangan atau yang sejenis.
 2. Barang yang diperoleh sebagai pelaksanaan dari perjanjian/kontrak.
 3. Barang yang diperoleh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, atau
 4. Barang yang diperoleh berdasarkan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap.

Menurut Peraturan Menteri dalam negeri No.19 tahun 2016 Pengelolaan Barang Milik Daerah adalah keseluruhan kegiatan yang meliputi pejabat pengelola barang milik daerah, perencanaan kebutuhan dan penganggaran,

pengadaan, penggunaan, pemanfaatan, pengamanan, dan pemeliharaan, penilaian, pemindatanganan, pemusnahan, penghapusan, penatausahaan dan pembinaan, pengawasan dan pengendalian.

2.6.5 Perencanaan Barang Milik Daerah

Perencanaan kebutuhan barang milik daerah (BMD) disusun dengan memperhatikan kebutuhan pelaksanaan tugas dan fungsi SKPD serta ketersediaan yang ada. Ketersediaan barang milik daerah merupakan yang ada pada pengelola barang dan/atau pengguna barang. Perencanaan barang milik daerah harus dapat mencerminkan kebutuhan riil barang milik daerah pada dapat dijadikan dasar dalam penyusunan Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah (RKBMD). Perencanaan kebutuhan barang milik daerah mengacu pada rencana kerja OPD. Daftar kebutuhan barang dan pemeliharaan, daftar rencana pengadaan barang daerah dan daftar rencana pemeliharaan barang milik daerah.

2.6.6 Pengadaan Barang Milik Daerah

Pengadaan barang milik daerah dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip efisien, efektif, transparan dan terbuka, bersaing, adil/tidak diskriminatif dan akuntabel. Daftar hasil pengadaan, daftar hasil pemeliharaan barang, dan daftar kontrak pengadaan. Dalam pengelolaan barang milik daerah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2006 pasal 12, yaitu :

- 1) Pengaturan mengenai pengadaan tanah dilaksanakan sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan.

- 2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pedoman pelaksanaan pengadaan barang milik Negara/daerah selain tanah diatur dengan Peraturan Presiden.

2.6.7 Penatausahaan Barang Milik Daerah

Sasaran penatausahaan barang milik daerah (BMD) adalah semua barang yang dibeli atau diperoleh atas beban anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD), semua barang yang berasal dari perolehan lainnya yang sah, meliputi barang yang diperoleh dari hibah/sumbangan atau yang sejenisnya, barang yang diperoleh sebagai pelaksanaan perjanjian/kontrak, barang yang diperoleh berdasarkan ketentuan undang-undang atau barang yang diperoleh berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap.

Kriteria penatausahaan barang milik daerah (BMD) adalah pendaftaran dan pencatatan barang milik daerah berdasarkan penggolongan dan kodefikasi barang, penyusunan neraca berdasarkan laporan barang milik daerah, dan penyusunan buku inventaris dan buku induk inventaris berdasarkan sensus barang milik daerah.

2.6.8 Penggunaan Barang Milik Daerah

Menurut Peraturan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2006, Status penggunaan barang ditetapkan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Barang milik Negara oleh pengelola barang.
- b) Barang milik daerah oleh gubernur/bupati/walikota.

2.6.9 Penghapusan Barang Milik Daerah

Penghapusan barang milik daerah adalah tindakan menghapus barang milik daerah dari daftar barang dengan menerbitkan keputusan dari pejabat yang berwenang untuk membebaskan pengelola barang, pengguna barang dan/atau kuasa pengguna barang dari tanggungjawab administrasi dan fisik atas barang milik daerah. Penghapusan barang milik daerah meliputi penghapusan dari daftar barang pengguna dan/atau daftar barang kuasa pengguna, penghapusan dari daftar barang pengelola, dan penghapusan dari daftar barang milik daerah. Prosedur dalam penghapusan barang milik daerah harus menyertakan SK penghapusan, lampiran SK penghapusan dan daftar barang yang dihapuskan. Penghapusan dari daftar barang pengguna dan/atau daftar barang kuasa pengguna, dilakukan dalam hal barang milik daerah sudah tidak berada dalam penguasaan pengguna barang atau kuasa pengguna barang. Penghapusan dari daftar barang pengelola, dilakukan dalam hal barang milik daerah tidak berada dalam penguasaan pengelola barang. Penghapusan dari daftar barang milik daerah, dilakukan dalam hal terjadi penghapusan dari daftar barang pengelola yang disebabkan karena pemindahtanganan atas barang milik daerah, putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap dan sudah tidak ada upaya hukum lainnya, menjalankan ketentuan undang-undang dan pemusnahan.

2.7 Kerangka Pemikiran

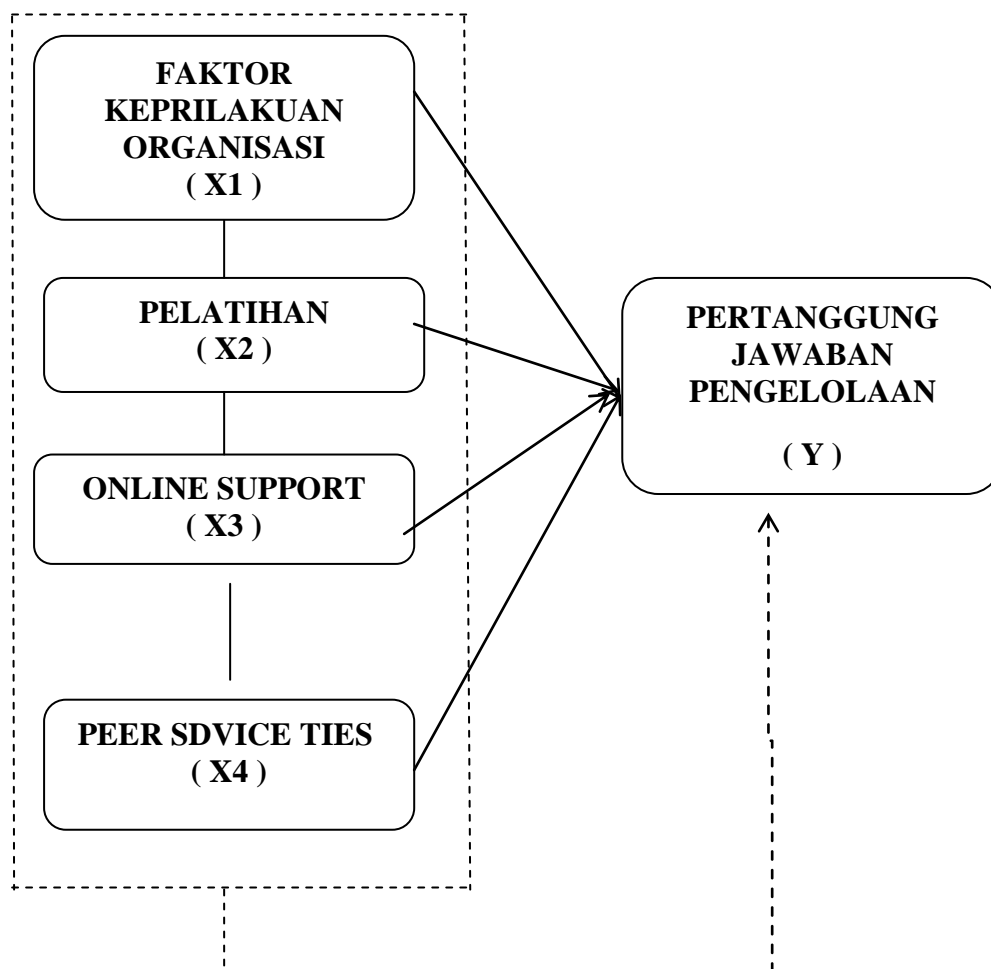
Penelitian ini terdiri dari Lima variabel yaitu Keperilakuan Organisasi, Pelatihan, Online Support dan Peer Advice Ties sebagai variabel independen dan

Pertanggungjawaban Pengelolaan SIMDA BMD Sebagai Variabel dependent.

Maka dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut :

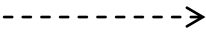
Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Sumber: Penulis, 2019

Keterangan:  : Pengaruh secara Parsial

 : Pengaruh secara Simultan

2.8 Penelitian Terdahulu

1. **Christinabella Pingkan (2016), “Pengaruh Pelatihan, Online Support, dan Peer Advice Terhadap Kepuasan Pengguna Sistem Informasi Manajemen Akuntansi Barang Milik Negara”.** Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh pelatihan, *online support*, dan *peer advice ties* terhadap kepuasan pengguna SIMAK BMN pada Kementerian Perindustrian di Makassar. Terdapat lima unit kerja dibawah Kementerian Perindustrian yang berada di Makassar yaitu Balai Diklat Industri, Balai Besar Industri Hasil Perkebunan, Politeknik Akademi Teknik Industri, Sekolah Menengah Analisis Kimia, dan Sekolah Menengah Teknologi Industri. Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kepuasan pengguna SIMAK BMN. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan Sykes (2015), Fatimah (2013), Wicaksono (2012), Seddon *et al.* (2010), Sykes *et al* (2009), Septianingrum (2014) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kepuasan pengguna sistem informasi. 2. *Online support* berpengaruh positif terhadap kepuasan pengguna SIMAK BMN. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Sykes (2015), Seddon *et al.* (2010) yang menyatakan bahwa pendampingan terhadap penggunaan sistem baik secara langsung atau melalui *online support* berpengaruh positif terhadap kepuasan pengguna sistem informasi. 3. *Peer advice ties* berpengaruh positif terhadap kepuasan pengguna SIMAK BMN. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Sykes 2015), Koesmono (2005) dan Sykes *et al* (2009)

yang menyatakan bahwa *peer advice ties* atau hubungan sosial antar pengguna SIMAK BMN berpengaruh positif terhadap kepuasan pengguna sistem informasi.

2. Eko Slamet Wahyudi (2017), “Pengaruh Kemampuan Teknik Personal, Pelatihan Operator Sistem, Adopsi Layanan Terhadap Kinerja Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA)”. Berdasarkan hasil koefisien

jalur maka dapat dibuat persamaan berikut. $Z = 0,080 + 0,945X_1 - 0,006X_2 + e$, $Y = 0,082 + 0,938X_1 - 0,008X_2 + 0,02Z + e$. dan hasil dari penelitian ini adalah :

(1). Pengaruh variabel kemampuan teknik personal sistem informasi (X_1) terhadap Kinerja SIMDA (Y). Berdasarkan Hasil analisis data dapat dilihat untuk pengujian variabel kemampuan teknik personal sistem informasi terhadap kinerja SIMDA diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,938 dengan p -value sebesar 0,000. Karena nilai p -value lebih kecil daripada α ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Dengan demikian ada pengaruh signifikan kemampuan teknik personal sistem informasi terhadap kinerja SIMDA. (2). Pengaruh Variabel Program pelatihan pemakai (X_2) terhadap kinerja SIMDA (Y). Berdasarkan hasil analisis data dapat dilihat untuk pengujian variabel program pelatihan pemakai terhadap kinerja SIMDA diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,008 dengan p -value sebesar 0,858. Karena nilai p -value lebih besar daripada α ($0,000 < 0,05$) maka H_0 diterima. Dengan demikian ada pengaruh signifikan program pelatihan pemakai terhadap kinerja SIMDA. (3). Pengaruh variabel kemampuan teknik personal sistem informasi (X_1) terhadap adopsi layanan (Z). Berdasarkan hasil analisis data dapat dilihat untuk pengujian variabel kemampuan teknik personal sistem informasi

terhadap adopsi layanan diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,945 dengan p -value sebesar 0,000. Karena nilai p -value lebih kecil daripada α ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Dengan demikian ada pengaruh signifikan kemampuan teknik personal sistem informasi terhadap kepuasan kerja. (4). Pengaruh variabel program pelatihan pemakai (X_2) terhadap adopsi layanan (Z). Berdasarkan Hasil analisis data dapat dilihat untuk pengujian variabel program pelatihan pemakai terhadap adopsi layanan diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,006 dengan p -value sebesar 0,890. Karena nilai p -value lebih besar α ($0,000 < 0,05$) maka H_0 diterima. Dengan demikian program pelatihan pemakai tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. (5). Pengaruh variabel adopsi layanan (Z) terhadap kinerja SIMDA (Y). Berdasarkan Hasil analisis data dapat dilihat untuk pengujian variabel adopsi layanan terhadap kinerja SIMDA diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,02 dengan p -value sebesar 0,045. Karena nilai p -value lebih kecil daripada α ($0,045 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Dengan demikian ada pengaruh signifikan adopsi layanan terhadap kinerja SIMDA.

3. Andira Dewanti (2015), “Pengaruh Faktor Keperilakuan Organisasi Terhadap Implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah di Kabupaten Ngawi”. Berdasarkan pada hasil analisis data dan pembahasan sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian adalah sebagai berikut: (1). Dukungan atasan berpengaruh terhadap implementasi sistem akuntansi keuangan daerah sehingga H_1 diterima. Hal ini didasarkan pada hasil pengujian hipotesis pertama yang memperoleh nilai $t_{hitung} = 4,147$ lebih besar dari pada $t_{tabel} 2,021$ atau dapat

dilihat dari p-value $0,000 < \alpha = 0,05$. (2). Kejelasan tujuan berpengaruh terhadap implementasi sistem akuntansi keuangan daerah sehingga H2 diterima. Hal ini didasarkan pada hasil pengujian kedua yang memperoleh nilai thitung 2,343 lebih besar daripada ttabel = 2,021 atau dapat dilihat dari p-value $0,024 < \alpha = 0,05$.

(3). Pelatihan berpengaruh terhadap implementasi sistem akuntansi keuangan daerah sehingga H3 diterima. Hal ini didasarkan pada hasil pengujian ketiga yang memperoleh nilai thitung = 2,824 lebih besar dari pada ttabel 2,021 atau dapat dilihat

dari p-value $0,007 < \alpha = 0,05$.

4. Olga Revilla (2016) ‘Teachers deal with Information and Communications Technology (ICT) every day and they often have to solve problems by themselves.’ To help them in coping with this issue, an online support program has been created, where teachers can pose their problems on ICT and they can receive solutions from other teachers. A Recommender System has been defined and implemented into the support program to suggest to each teacher the most suitable solution based on her Skills, Competences, and Attitude toward ICT (SCAT-ICT). The support program has initially been populated with 70 problems from 86 teachers. 30 teachers grouped these problems into six categories with the card-sorting technique. Real solutions to these problems have been proposed by 25 trained teachers. Finally, 17 teachers evaluated the usability of the support program and the Recommender System, where results showed a high score on the standardized System Usability Scale.

Para guru berurusan dengan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) setiap hari dan mereka seringkali harus menyelesaikan masalah sendiri. Untuk membantu mereka mengatasi masalah ini, sebuah program dukungan online telah dibuat, di mana guru dapat mengajukan masalah mereka pada TIK dan mereka dapat menerima solusi dari guru lain. Suatu Sistem Rekomendasi telah didefinisikan dan diimplementasikan ke dalam program dukungan untuk menyarankan kepada setiap guru solusi yang paling sesuai berdasarkan Keterampilan, Kompetensi, dan Sikapnya terhadap TIK (SCAT-TIK). Program dukungan awalnya telah diisi dengan 70 masalah dari 86 guru. 30 guru mengelompokkan masalah ini ke dalam enam kategori dengan teknik sortir kartu. Solusi nyata untuk masalah ini telah diusulkan oleh 25 guru terlatih. Akhirnya, 17 guru mengevaluasi kegunaan program dukungan dan Sistem Rekomendasi, di mana hasilnya menunjukkan skor tinggi pada Skala Kegunaan Sistem.

5. Liqun Liu (2019) "Exploring the immediate and short-term effects of peer advice and cognitive authority on Web search behavior." Abstract An individual's Web search behavior can be influenced by a number of factors, including features and functions of a search engine as well as search education. In contrast to the long-lasting attention to the algorithm and interface dimensions of search, there is a lack of research concerned with the potential effects of user education on search behavior. To address this gap, we ran a three-session field-lab-combined study to examine the effects of user education from two distinct sources – peer advice and cognitive authority (operationalized as video-based

student's advice and expert's advice respectively) – on Web search behavior in two different search task scenarios (i.e., factual specific and factual amorphous tasks). We also tested if these behavioral effects persist for a short period of time when the explicit search tips are removed. Using 185 task session data generated by 31 participants in two field and one lab sessions, this study demonstrates that: (1) both peer advice and cognitive authority are effective in stimulating immediate behavioral changes in Web search; (2) the immediate behavioral impact of search advice is broader in factual amorphous task than in factual specific task; (3) framing search tips as the advice from cognitive authority is more likely to generate continuing, short-term effects on Web search behaviors. This research has implications for the design of task-aware user education as well as the study of users' interactions with IR systems in general.

Abstrak Perilaku pencarian Web seseorang dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk fitur dan fungsi mesin pencari serta pendidikan pencarian. Berbeda dengan perhatian jangka panjang terhadap algoritma dan dimensi antarmuka pencarian, ada kurangnya penelitian yang berkaitan dengan efek potensial dari pendidikan pengguna pada perilaku pencarian. Untuk mengatasi kesenjangan ini, kami menjalankan studi lapangan-lab-sesi tiga sesi untuk memeriksa efek pendidikan pengguna dari dua sumber yang berbeda - saran rekan dan otoritas kognitif (dioperasikan masing-masing sebagai saran siswa berbasis video dan saran ahli masing-masing) - di Web perilaku pencarian dalam dua skenario tugas pencarian yang berbeda (yaitu, tugas faktual dan fakta amorf faktual). Kami juga menguji apakah efek perilaku ini bertahan untuk waktu

singkat ketika tips pencarian eksplisit dihapus. Menggunakan 185 data sesi tugas yang dihasilkan oleh 31 peserta dalam dua sesi lapangan dan satu lab, studi ini menunjukkan bahwa: (1) baik saran rekan dan otoritas kognitif efektif dalam merangsang perubahan perilaku langsung dalam pencarian Web; (2) dampak perilaku langsung dari saran pencarian lebih luas dalam tugas amorf faktual daripada dalam tugas spesifik faktual; (3) membingkai tip pencarian sebagai saran dari otoritas kognitif lebih cenderung menghasilkan efek jangka pendek yang berkelanjutan pada perilaku pencarian Web. Penelitian ini memiliki implikasi untuk desain pendidikan pengguna yang sadar tugas serta studi tentang interaksi pengguna dengan sistem IR secara umum.

2.9 Hipotesis

Menurut Noor (2016:83), Hipotesis adalah pernyataan mengenai hubungan atau pengaruh, baik secara positif atau negative antara dua variabel atau lebih sesuai dengan teori. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

2.9.1 Hubungan Keperilakuan Organisasi Terhadap Pertanggungjawaban Pengelolaan SIMDA BMD

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2006 Tentang Pengelolaan Barang Milik Negara atau Daerah dilaksanakan dengan memperhatikan asas fungsional yaitu pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah dibidang pengelolaan barang milik daerah yang dilaksanakan oleh pengelola barang selaku sekretaris dan gubernur/walikota/bupati sesuai

fungsi, wewenang, dan tanggungjawab masing-masing. Karna dalam Pertanggungjawaban Pengelolaan Sistem Manajemen Daerah (SIMDA) dan Pengelolaan BMD memerlukan dukungan atasan selaku Kepala SKPD untuk mengelola Barang Milik Daerah, untuk ditetapkan sebagai Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah (RKBMD). Sehingga peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1. Keperilakuan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pertanggungjawaban Pengelolaan SIMDA BMD.

2.9.2 Hubungan Pelatihan Terhadap Pertanggungjawaban Pengelolaan SIMDA BMD

Menurut sykes (2015). menjelaskan bahwa dengan pelatihan, diharapkan kepuasan karyawan terhadap sistem dapat meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Pertanggungjawaban Pengelolaan SIMDA BMD. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka hipotesis penelitian diajukan sebagai berikut:

H2: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pertanggungjawaban Pengelolaan SIMDA BMD.

2.9.3 Hubungan Online Support Terhadap Pertanggungjawaban Pengelolaan SIMDA BMD

Menurut Peraturan Menteri Perindustrian tahun 2015 tentang penyelenggaraan sistem pengendalian intern pemerintah menyatakan bahwa

pendampingan merupakan salah satu dari kegiatan pengawasan intern. Salah satu bentuk pendampingan yang digunakan adalah online support melalui internet kementerian perindustrian. Internet kementerian perindustrian memungkinkan pengguna SIMAK BMN / BMD untuk berdiskusi dengan pendamping atau para ahli yang saling berjauhan. Pelayanan pada sistem informasi seperti *online support* dapat meningkatkan kepuasan pengguna sistem informasi. Sehingga pengguna sistem informasi atau karyawan pada suatu organisasi atau Pemerintahan dapat bertanggungjawab dalam pengelolaan aplikasi SIMDA BMD. *support structures* yang berupa *online support* disediakan oleh suatu organisasi agar karyawan dapat mendapatkan bimbingan selama menggunakan aplikasi SIMDA BMD tersebut sehingga kepuasan karyawan terhadap sistem tersebut meningkat. Maka hipotesis diajukan sebagai berikut :

H3: Online Support berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pertanggungjawaban Pengelolaan SIMDA BMD

2.9.4 Hubungan Peer Advice Ties Terhadap Pertanggungjawaban Pengelolaan SIMDA BMD

Sykes (2015), menjelaskan bahwa masukan dari rekan sekerja mencakup pengetahuan mengenai sebuah sistem yang baru. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan bahwa semakin besar informasi yang seorang karyawan dapatkan dari rekan sekerjanya, semakin besar akses informasi mengenai suatu sistem yang mereka dapatkan sehingga dapat akan meningkatkan kepuasan pengguna sistem tersebut. Sesuai dengan pernyataan diatas, bahwa rekan kerja dapat

membantu karyawan dalam pelaksanaan pertanggungjawaban pengelolaan SIMDA BMD. Karna tidak banyak juga sumber daya manusia yang harus belajar lagi dari nol dalam bidang SIMDA BMD. Dikarenakan adanya juga pergantian staff di suatu organisasi atau pemerintahan sehingga karyawan yang baru membutuhkan saran atau bantuan dari rekan kerjanya. Maka hipotesis diajukan seperti berikut :

H4 : Peer Advice Ties berpengaruh positif dan signifikan terhadap
Pertanggungjawaban Pengelolaan SIMDA BMD.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan untuk memperoleh data-data yang dapat memberikan gambaran tentang besarnya pengaruh Faktor Keprilakuan Organisasi, Pelatihan, Online Support, dan Peer advice Ties Terhadap pertanggungjawaban Pengelolaan SIMDA-BMD Pada OPD Provinsi Kepulauan Riau.

Menurut Dr.M.Muchson,SE.MM (20017:11), menjelaskan bahwa metode penelitian adalah “metode/cara atau langkah-langkah untuk menentukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu ilmu pengetahuan”.

3.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sujarweni (20015:39), penelitian deskriptif kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai atau diperoleh dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi atau pengukuran. Studi kepustakaan yaitu metode penelitian dengan cara mengumpulkan dan mempelajari buku-buku serta sumber data lainnya yang dapat diperjelas data penyusunan skripsi. Dalam hal ini sumber data di peroleh dari perpustakaan dan internet.

3.3 Jenis Data

3.3.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti untuk menjawab masalah atau tujuan penelitian yang dilakukan dalam penelitian deskriptif maupun dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa survey ataupun observasi, Menurut Asep Hermawan dan Husna Leila Yusran (2017:115). Data primer (kuesioner terlampir).

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Asep hermawan dan Husna leila yusran (2017:95), populasi adalah seluruh kelompok orang, peristiwa, atau benda yang menjadi pusat perhatian untuk diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Bagian BMD yang ada di masing-masing pada OPD Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah 41 orang dari tiap OPD diberi 1 eksemplar kuesioner yang ditunjukkan kepada masing-masing OPD, seperti dibawah ini.

Tabel 3.1
OPD PROVINSI KEPULAUAN RIAU

NO	OPD	JUMLAH	KETERANGAN
1	Sekretaris DPRD	1	Staff BMD

2	Inspektorat Daerah	1	Staff BMD
3	Dinas Rumah Sakit Umum Prov. Kepri	1	Staff BMD
4	Dinas Rumah Sakit Umum Prov. TanjungUban	1	Staff BMD
5	Dinas Kelautan	1	Staff BMD
6	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	1	Staff BMD
7	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	1	Staff BMD
8	Satuan Polisi Pamong Praja	1	Staff BMD
9	Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan	1	Staff BMD
10	Dinas Pariwisata	1	Staff BMD
11	Dinas Kelautan Dan Perikanan	1	Staff BMD
12	Dinas Lingkungan Hidup	1	Staff BMD

13	Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja	1	Staff BMD
14	Dinas Ketahanan Pangan	1	Staff BMD
15	Dinas Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga	1	Staff BMD
16	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	1	Staff BMD
17	Dinas Sosial	1	Staff BMD
18	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang dan Pertahanan	1	Staff BMD
19	Dinas Perhubungan	1	Staff BMD
20	Dinas Kebudayaan	1	Staff BMD
21	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	1	Staff BMD
22	Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman	1	Staff BMD
23	Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah	1	Staff BMD

24	Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah	1	Staff BMD
25	Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah	1	Staff BMD
26	Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah	1	Staff BMD
27	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	1	Staff BMD
28	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	1	Staff BMD
29	Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi	1	Staff BMD
30	Dinas Komunikasi dan Informatika	1	Staff BMD
31	Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah	1	Staff BMD
32	Dinas Energi dan Sumber Mineral	1	Staff BMD
33	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	1	Staff BMD
34	Biro Pemerintahan dan Perbatasan Sekretariat Daerah	1	Staff BMD
35	Biro Hukum Sekretariat	1	Staff BMD

	Daerah		
36	Biro Administrasi Layanan Pengaduan Sekretariat Daerah	1	Staff BMD
37	Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah	1	Staff BMD
38.	Biro Umum Sekretariat Daerah	1	Staff BMD
39.	Biro Organisasi dan Kopri	1	Staff BMD
40.	Biro Humas, Protocol dan Penghubung Sekretariat Daerah	1	Staff BMD
41.	Dinas Kesehatan	1	Staff BMD
	Total	41	

Sumber: DPPKAD Provinsi Kepulauan Riau, 2019

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan suatu (subset) dari populasi. Hal ini mencakup sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dengan demikian, sebagian elemen dari populasi merupakan sampel. Dengan mengambil sampel peneliti ingin menarik kesimpulan yang akan digeneralisasi terhadap populasi. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Bagian BMD pada OPD Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah 41 orang, Menurut Asep Hermawan dan Husna Leila Yusran (2017:97).

Kriteria sampel diambil dari 41 OPD. Tiap-tiap OPD akan disebarkan sebanyak 1 eksemplar kuesioner yaitu kepada pegawai BMD pada OPD Provinsi Kepulauan Riau sebanyak 41 responden.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan sumber data yang diteliti, maka sumber pengumpulan data yang penulis gunakan adalah :

3.5.1 Metode Observasi

Pengamatan dalam istilah sederhana adalah proses peneliti dalam melihat situasi penelitian. Metode ini dijadikan peneliti sebagai bahan informasi yang lebih membandingkannya dengan hasil wawancara. Pada dasarnya teknik observasi digunakan untuk melihat dan mengamati perubahan fenomena-fenomena social yang tumbuh dan berkembang yang kemudian dapat dilakukan perubahan atas penilaian tersebut, bagi pelaksana observaser untuk melihat objek moment tertentu, sehingga mampu memisahkan antara yang diperlukan dengan yang tidak diperlukan (Margono, 2007:159).

3.5.2 Studi Pustaka

Studi pustaka adalah bertujuan mengumpulkan data dan informasi ilmiah, berupa teori – teori , metode, atau pendekatan yang pernah berkembang dan telah di dokumentasikan dlam bentuk buku, jurnal, naskah, catatan, rekaman sejarah, dokumen-dokumen, dan lain-lain yang terdapat diperpustakaan maupun internet. Kajian ini dilakukan dengan tujuan menghindarkan terjadinya pengulangan, peniruan, plagiat, termasuk suplagiat (Pohan dalam Prastowo, 2012:81).

3.5.3 Metode Angket

Metode ini dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.6 Teknik Analisis Data

Alat analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah program computer SPSS (Statistical Program For Social Science) versi 21.0 for windows dengan regresi linear berganda.

3.7 Uji Analisis Kualitas Data

3.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keabsahan dan kevalidan suatu alat ukur atau instrumen penelitian. Menurut Menhrens dan Lehman (1987) dalam Sarwono (2012 : 84) validitas berkaitan dengan kebenaran, maksudnya : apakah pengukuran tes digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dan sejauh mana inferensi dapat dibuat dari nilai-nilai hasil pengujian atau pengukuan lainnya.

Validitas secara umum dikatakan sebagai kekuatan kesimpulan, inferensi, atau proposisi dari hasil riset yang sudah kita lakukan yang mendekati kebenaran (Sarwono, 2012 : 84).

Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan dilakukan uji signifikan koefisien kolerasi pada taraf signifikan 0,05 artinya suatu item dianggap valid jika berkolerasi signifikan terhadap skor total. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *brivate pearson (corellation pearson product moment)*.

Analisa ini digunakan dengan cara mengkolerasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Pengujian menggunakan uji 2 sisi dengan taraf signifikansi 0,05 dengan kriteria pengujian yaitu:

1. Jika r hitung $>$ r tabel maka instrument atau item-item pertanyaan berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika r hitung $<$ r tabel maka instrument atau item-item pertanyaan berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sarwono (2012 : 85) reliabilitas menunjukkan pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil pengukuran tertentu disetiap kali pengukuran dilakukan pada hal yang sama. Sedangkan menurut Worthen et al (1993) dalam Sarwono (2012 : 85) reliabilitas merupakan pengukuran stabilitas, ketergantungan, dan kepercayaan serta konsistensi suatu tes dalam mengukur hal yang sama diwaktu yang berbeda.

3.7.3 Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan prasyarat analisi regresi berganda. Sebelum melakukan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian perlu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi : uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

3.7.4 Uji Normalitas

Menurut (Priyatno, 2012:144) Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal P-P Plot of regression standardized residual atau dengan uji One Sample Kolmogorov Smirnov.

Uji normalitas dengan P-P Plot dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal. Dasar pengambilan keputusannya yaitu :

- (a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- (b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonalnya, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.5 Uji Multikolinearitas

Menurut (Priyatno, 2012:151) Multikolinearitas adalah keadaan di mana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebas (korelasinya 1 atau mendekati 1).

Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya : dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Jika hasil uji tersebut menunjukkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) ≥ 10 berarti ada multikolinearitas, sebaliknya jika nilai VIF ≤ 10 berarti tidak ada multikolinearitas.

3.7.6 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan di mana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Priyatno, 2012;158). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan tapi pada penelitian ini akan dilakukan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan Grafik *Scatter Plot* yang pada prinsipnya, heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada grafik atau histogram dari residualnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal grafik histogramnya tidak menunjukkan suatu pola maka dapat dikatakan tidak ada heteroskedastisitas (Priyatno, 2010:83).

3.7.7 Uji Autokorelasi

Menurut (Priyatno, 2012;172) Autokorelasi adalah keadaan dimana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada sebelumnya $(t-1)$. Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat

masalah autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DW test). Pengambilan Keputusan pada uji Durbin-Watson adalah sebagai berikut:

- (a) Jika $DU < DW < 4-DU$ maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi.
- (b) Jika $DW < DL$ atau $DW > 4-DL$ maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi.
- (c) Jika $DL < DW < DU$ atau $4-DU < DW < 4-DL$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

3.7.8 Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + \epsilon$$

Y	: Pertanggungjawaban Pengelolaan
a	: Konstanta
b_1, b_2, b_3, b_4	: Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)
X_1	: Keperilakuan Organisasi
X_2	: Pelatihan
X_3	: Online Support
X_4	: Peer Advice Ties
ϵ	: Kesalahan Random

3.7.9 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang dijabarkan dalam kerangka teori atau kajian teori yang harus diuji kebenarannya. Karena sifatnya sementara maka perlu dilakukan pembuktian

melalui data empiris dari suatu penelitian ilmiah. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

a) Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (uji T)

Menurut Sunyoto (2011;207) Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen Pengaruh berperilaku organisasi, pelatihan, online support dan peer advice ties yang meliputi bukti langsung secara individual terhadap variabel dependen pertanggungjawaban pengelolaan simda BMD. Langkah pengujian sebagai berikut :

- Menentukan hipotesis

$H_0 : b_i = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan Keperilaku Organisasi, Pelatihan, Online Support dan Peer Advice Ties terhadap Pertanggungjawaban Pengelolaan SIMDA BMD pada OPD di Kepulauan Riau.

$H_a : b_i \neq 0$. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan Keperilaku Organisasi, Pelatihan, Online Support dan Peer Advice Ties terhadap Pertanggungjawaban Pengelolaan SIMDA BMD pada OPD di Kepulauan Riau.

Hasil uji t dapat dilihat pada Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ($\alpha = 5\%$). Kriteria pengujian adalah :

- H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$
- H_0 ditolak jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

b) Uji koefisien Regresi secara Bersama-sama (Uji F)

Menurut Sunyoto (2011; 205) Uji f dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama yaitu menggunakan f hitung dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- Menentukan Hipotesis

Ho : $b_i = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan Keperilakuan Organisasi, Pelatihan, Online Support dan Peer Advice Ties secara bersama-sama terhadap Pertanggungjawaban Pengelolaan SIMDA BMD.

Ha : $b_i \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan Keperilakuan Organisasi, Pelatihan, Online Support dan Peer Advice Ties secara bersama-sama terhadap Pertanggungjawaban Pengelolaan SIMDA BMD.

Hasil uji f dapat dilihat dari tingkat signifikansi menggunakan 0,0005 ($\alpha = 5\%$), kriteria pengujian adalah :

- Ho diterima bila $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$
- Ho ditolak bila $F \text{ hitung} > F \text{ table}$

c) Analisis Determinasi (R²)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independent (X_1, X_2, \dots, X_n) secara serentak tidak terhadap variabel dependent (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar presentase variasi variabel dependent. R² sama denga 0, maka tidak ada sedikit pun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan varibel independent terhadap variabel dependent, atau variabel-variabel independent yang digunakan dalam

model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel independent. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independent adalah sempurna, atau variasi variabel independent yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependent.

Rumus untuk mencari koefisien determinasi dengan dua variabel independent adalah :

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2.(ryx_1).(ryx_2).(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Keterangan :

R^2 : Koefisien determinasi

ryx_1 : Korelasi sederhana (product moment pearson) antara X1 dengan Y

ryx_2 : Korelasi sederhana (product moment pearson) antara X2 dengan Y

rx_1x_2 : Korelasi sederhana (product moment pearson) antara X1 dengan X2

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. (n.d.). 2018. *MYOB Accounting 24*. Yogyakarta : Badrus Sholeh.
- Andersson, gerhard. (2004). 2015. *The Internet and CBT: a clinical guide*. Francis : CRC Press. *Family Process*. https://doi.org/10.1111/j.1545-5300.1973.467_4.x
- Attril, A. (n.d.). 2015. *The Manipulation of Online Self Presentation - Create, Edit, Re-Edit and Present*. London : Polgrave Pivot.
- Augar, & Zeleznikow, N. (n.d.). 2013. *Developing Online Support and Can Seling to Enhance Family Dispute Resolution in Australia* . Springer Science : Business Media.
- Bagia, I. wayan. (2014). 2015. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Graha ilmu. *BMC Public Health*. <https://doi.org/10.1007/s11999-007-0054-x>
- Biastuti. (n.d.). 2017. *A comparative analysis of forums and wikis as tools for online, Computers and education*.
- Budiman, F., & Indra, F. (2018). 2018. *Analisis Implementasi Sistem Informasi Manajemen Daerah (Simda) Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Skpd (Studi Kasus Pada Dinas PPKAD Kabupaten Minahasa Tenggara)*. *Accountability*, 3(2), 1. <https://doi.org/10.32400/ja.6419.3.2.2014.1-15>
- Dewanti, A. (2015). 2015. *Pengaruh Keperilakuan Organisasi Terhadap*

Implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah. Kab.Ngawi.

Dewi, A. K. (2013). 2013. *Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Aplikasi Simda (Sistem Informasi Manajemen Keuangan Daerah) Terhadap Kepuasan Pengguna Akhir.*, 53(9), 1689–1699.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

F buckley, peter. (n.d.). 2012. *Psychiatric clinics of north america. Philadelphia : W.B Saunders Company.*

Greef, D., Segers., & Vertie. (n.d.). 2012. *Understanding the effects of training programs for vulnerable adults on social as part of continuing education. studies in continuing education.*

Hermawan Asep; Yusran Leila Husna. (2017). 2017. *Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif. Penerbit Kencana.*

Hoffman, C., & Bublitz, W. (n.d.). 2017. *Pragmatic of Social Media . USA : Waiter de Grugter GmbH & Cokg.*

Khosrow, M., & Pour. (n.d.). 2018. *Encyclopedia of Information Science and Technology, four edition. USA. IGI global.*

khosrow, P., & Mehdi. (n.d.). 2019. *Information Resources Management Association : Advanced Methodolog and Technologies in Medicine and Health. USA. IGI Global.*

Khusaini, M. (2017). 2018. *Keuangan Daerah. Malang : Tim UB Press. Diambil*

dari <http://anjasgiarama>

Larasati, S. (n.d.). 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman Jogja : Penerbit Dee Publish.

Liu, J., & G hansen Eduards, J. (n.d.). 2018. *Peer Response*. America : The Michigan Series on Teaching Multilingual Writers.

Muchson, D. . (n.d.). 2017. *Metode Riset Akuntansi*. Jakarta : Guepedia.

Mulyana, B. (n.d.). 2014. *AKUNTANSI PEMERINTAH DAERAH*. Tangerang : Sekolah Tinggi Akuntansi Negara.

Negara, F. S. K. (n.d.). 2017. *Esai Keuangan Negara*. Sleman : Diandra Kreatif.

Noor, J. (n.d.). 2016. *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Edisi Pertama. Jakarta : Katalog Dalam Terbitan (KDT).

Ossiannisson, E. (n.d.). 2019. *Ubiquitous Inclusive Learning In a Digital Era*. USA : IGI Global.

Pinkan, C. (2016). 2016. *Pengaruh pelatihan, online support, dan peer advice ties terhadap kepuasan pengguna sistem informasi manajemen akuntansi barang milik negara*.

Riniwati, H. (2007). 2016. *Aktivitas Utama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Malang : Tim UB Press.

Robbins, S., & Judge, T. (n.d.). 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.

- Rusmana, O. (2017). 2017. *akuntansi pemerintahan daerah, Buku. Jakarta: salemba empat. Вестник Росздравнадзора (Vol. 6).*
- Sinambella. (2004). 2012. *Jurnal Akuntansi dan Kewirausahaan vol.1 No.1* Jakarta. *Family Process*. https://doi.org/10.1111/j.1545-5300.1981.453_3.x
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Ayu Sofiati, N. (n.d.). 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompetensi Tidak Langsung dan Kerja Fisik. Jakarta : Penerbit ANDI.*
- Sudaryo, Y., Sjarif, D., & Sofiati, N. (2004). 2017. *Keuangan di Era Otonomi Daerah. Jakarta : Penerbit Andi. Family Process*. https://doi.org/10.1111/j.1545-5300.1978.485_1.x
- Sujarweni, V. W. (n.d.). 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta : PUSTAKABARUPRESS.*
- Sunyoto, D., & Burhanuddin. (n.d.). 2015, *Teori Perilaku Keorganisasian, Yogyakarta. CAPS (Center of Academic Publishing Service).*
- Sykes, T. A. (n.d.). 2015. *Support Structure And Their Impacts Of Employee Outcomes A Longitudinal Feild Study Of Enterprise System Implementation Mis Quaterly Vol 39.*
- Thoha, M. (n.d.). 2014. *Perilaku Organisasi Konsep dasar dan Aplikasi. Jakarta : Raja Grafindo Persada.*
- Torang, S. (n.d.). 2013. *Organisasi dan Manajemen Perilaku , Struktur Budaya*

dan Perubahan Organisasi. Bandung : Alfabeta.

Ulun, C. (n.d.). 2016. *Perilaku Organisasi Menuju Orientasi Pemberdayaan*.
Malang : UB Press.

Utaminingsih, A. (n.d.). 2014. *Perilaku Organisasi kajian teoritik & empirik terhadap budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepercayaan dan komitmen*. Penerbit UBPress, 133–144.

Wahyudi, E. S., & Tobing, D. S. K. (2018). *PENGARUH KEMAMPUAN TEKNIK PERSONAL , PELATIHAN OPERATOR SISTEM TERHADAP KINERJA SISTEM MANAJEMEN DAERAH (SIMDA) KEUANGAN MELALUI ADOPSI LAYANAN DI PEMERINTAH KABUPATEN, 12(3), 367–381.*

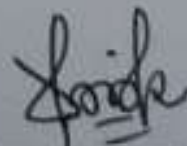
Young, J. (n.d.). 2014. *En Couragement In the Classrom*. USA : ASCD.

CURRICULUM VITAE



1. Nama Lengkap : GITA AMJANI
2. Tempat/tanggal lahir : Tanjungpinang/ 08 Agustus 1994
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Status : Belum Menikah
6. Pekerjaan : Honorer Pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau
7. Alamat : Jalan Kotapiring Gg. Putri Riau V No.10
Tanjungpinang timur, Kota Tanjungpinang
Provinsi Kepulaun Riau
8. PENDIDIKAN :
 1. (2006) Lulus SDN 004 Tanjungpinang Timur
 2. (2009) Lulus SMPN 2 Tanjungpinang Timur
 3. (2012) Lulus SMAN 5 Tanjungpinang
 4. (2019) STIE Pembangunan Tanjungpinang

Tanjungpinang, 7 Agustus 2019



Gita Amjani
Nim: 12110073